

I POTESI DI ACCORDO

Addì 16 novembre 2012 in Milano tra

ADECCO Italia S.p.A., Adecco Italia Holding di Partecipazione e Servizi S.p.A., Adecco Formazione S.r.l., Adecco Professional Solutions S.r.l. rappresentate da Federico Vione, Roberto Pancaldi, Ilaria D'Aquila, Paolo Frecolani, Utilia Pagliari, Davide Di Alesio, Carlo Bettani, Stefano Geronzi

(di seguito le Società ovvero Adecco)

E,

FILCAMS-CGIL NAZIONALE, rappresentata da Flora Carlini e Sandro Pagaria
FISASCAT-CISL NAZIONALE, rappresentata da Dario Campeotto
UILTUCS-UIL NAZIONALE, rappresentata da Gabriele Fiorino
nonché le Rappresentanze territoriali e i Rappresentanti Sindacali Aziendali

Premesso che l'azienda dichiara

- A) che il perdurare dello stato di crisi che ha investito tutti i settori produttivi ha determinato una riduzione dei volumi e della domanda di lavoro somministrato con effetti negativi che si andranno a manifestare anche per l'anno 2013;
- B) che tale crisi comporta la necessità di procedere alla chiusura e all'accorpamento di alcune filiali e centri di costo in perdita cronicizzata fin dal 2011;
- C) che al fine di meglio presidiare alcuni mercati di medio potenziale e di accrescere la propria efficienza la Società ha deciso di modificare il proprio modello organizzativo su alcune filiali introducendo all'interno della BI. industrial il ruolo del "Delivery & Service Account";
- D) che si rende necessario inserire un nuovo indice di produttività che prevede la gestione media di circa 30 lavoratori somministrati per dipendente (FTI) di Adecco Italia S.p.A.;
- E) che a fronte delle circostanze sopra illustrate, e della modifica organizzativa, Adecco ha dichiarato la presenza di esuberi come meglio specificati per ruolo e numero nelle lettere di apertura della mobilità.

Tutto ciò premesso

Le Parti si sono incontrate facendo seguito ai precedenti incontri del 16 ottobre 2012, del 13 novembre 2012 e 16 novembre 2012 nell'ambito della procedura di riduzione del personale avviata.

Dopo illustrazione della situazione aziendale e delle modifiche organizzative indicate le Parti hanno concordato che, per affrontare la situazione degli esuberi annunciati ed al fine di evitare l'utilizzo di strumenti traumatici e allo scopo di salvaguardare l'occupazione verranno messe in atto le azioni di seguito riportate:

conferma da parte delle Società anche per l'anno 2013 dell'orario settimanale a 38 ore per tutto il personale delle Società firmatarie del presente accordo così come disciplinato dal vigente CCNL Terziario Distribuzione e Servizi e nella identica formulazione applicata nel corso del corrente anno;

rinnovo, tranne specifici casi dovuti ad esigenze tecnico-organizzative, degli attuali part-time, con decorrenza dalla data odierna e per la durata del periodo di applicazione del contratto di solidarietà, alle medesime condizioni percentuali;

pianificazione annuale del piano ferie dell'anno 2013 con la possibilità di concordare variazioni su base trimestrale;

proseguire nella attività di pianificazione dei residui ferie accantonati prevedendo anche per il 2013 di procedere ad un riduzione dello stesso per una percentuale pari al 30% per tutti i dipendenti che presenteranno alla data del 1° gennaio 2013 un residuo superiore a 5 giorni; un ulteriore giorno di chiusura aziendale nell'anno 2012 previsto per la giornata del 28 novembre 2012;

in considerazione dell'apertura della mobilità la Società valuterà, previo confronto territoriale, la possibilità di prorogare i contratti a tempo determinato in scadenza così come sarà autorizzata a procedere alla eventuale cessazione anticipata, previa liquidazione delle spettanze fino a fine rapporto, di alcuni di essi, laddove tali azioni permettano di mettere a disposizione le posizioni al personale in esubero previa verifica della fungibilità delle mansioni;

Trasferimenti:

al solo fine di implementare strutturalmente il nuovo modello organizzativo delle filiali sopra illustrato, di recuperare le posizioni in esubero e salvaguardare l'occupazione, verrà offerto il trasferimento ad altre sedi di lavoro limitrofe, di norma in un raggio chilometrico di 50 km dall'attuale sede di lavoro, ovvero su una distanza maggiore, sulla base del territorio regionale o di "operations", previa l'erogazione di una indennità di trasferimento nella modalità di "una tantum", fermo restando quanto disciplinato dal CCNI applicato:

Distanza trasferimento dall'attuale sede di lavoro	Importo a titolo di "una tantum"
Da 50 km. a 100 km.	€ 1.000,00
Da 100 km. A 200 km.	€ 1.500,00

Le Parti si incontreranno a livello territoriale per verificare le condizioni da applicare ai trasferimenti superiori ai 200 km., o ad eventuali criticità che potrebbero insorgere.

Tale assegnazione potrà essere effettuata anche in riferimento a mansioni diverse ma comunque compatibili dal punto di vista delle competenze: laddove queste ultime non consentano di mantenere le medesime condizioni di livello e inquadramento, si potrà procedere, ferma restando la disponibilità del lavoratore, alla assegnazione delle stesse con necessario adeguamento di inquadramento, e verifica del differenziale retributivo, previa sottoscrizione di un accordo ex art. 2113.

Si concorda nell'assicurare ai lavoratori interessati dai trasferimenti dovuti alle motivazioni sopra espresse un diritto di prelazione nel riavvicinamento rispetto alle posizioni di provenienza ove compatibili per competenze professionali ed esigenze organizzative, favorendo altresì la ricollocazione anche attraverso la riqualificazione per mansioni diverse;

Nuova organizzazione del lavoro nelle filiali in cui è previsto il ruolo del DSA:

l'azienda procederà alla riqualificazione di tutti i dipendenti coinvolti dalla nuova organizzazione di filiale in cui è previsto il nuovo ruolo del Delivery & Service Account secondo il piano di formazione illustrato.

Inoltre al fine di fornire maggiori opportunità di recupero occupazionale, tale attività formativa verrà estesa anche ai dipendenti in esubero;

In riferimento al punto C) delle premesse si concorda che il nuovo ruolo "Delivery & Service Account" è da intendersi compiutamente disciplinato dal contratto integrativo aziendale vigente e tra i destinatari dell'accordo premio di risultato delle filiali Adecco Italia del 24 novembre 2010.

Contratto di solidarietà:

Le Parti concordano, quale misura non traumatica volta a fornire uno strumento idoneo a superare il periodo di crisi attuale e ad agevolare il cambiamento organizzativo in corso, sul ricorso allo strumento del contratto di solidarietà, recependo le indicazioni già sottoscritte tra Assolavoro e Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uilves Uil, sino alla data del 31 dicembre 2013, da applicare a tutti i dipendenti delle Società Adecco Italia S.p.A., Adecco Italia

Holding di Partecipazione e Servizi S.p.A. e Adecco Formazione S.r.l., in misura diversificata e comunque in un massimo del 20%.

L'articolazione della riduzione di orario sarà effettuata al fine di garantire l'operatività di ciascuna unità e struttura organizzativa secondo le seguenti modalità, anche in concorso tra loro:

- giornate intere di sospensione dell'attività lavorativa distribuite all'interno delle settimane lavorative ed all'interno del mese e/o concentrate in settimane intere di sospensione;
- riduzione su base giornaliera dell'orario di lavoro nel rispetto dei criteri stabiliti dal contratto collettivo applicato;

La programmazione aziendale della solidarietà, definita di norma mensilmente e/o trimestralmente, tenuto conto delle esigenze tecnico, organizzative e produttive aziendali, potrà subire variazioni per inderogabili necessità operative e/o produttive con un adeguato preavviso al personale interessato (di norma di 48 ore).

In vigenza del contratto di solidarietà, la Società corrisponde la retribuzione in proporzione alla riduzione di orario applicata; analogamente sono riproporzionati tutti gli elementi retributivi fissi e variabili diretti, indiretti e differiti (es. 13ma e 14ma mensilità) corrisposti dalla Società ai lavoratori interessati, come previsto dalle vigenti disposizioni in materia.

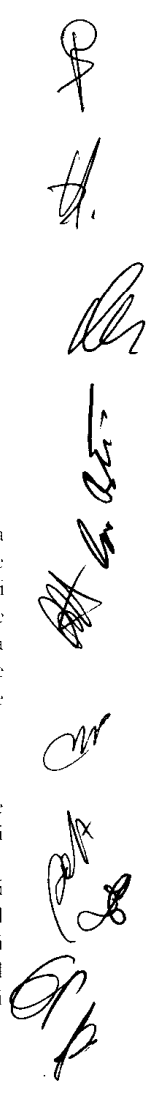
Sempre come previsto dall'Accordo Quadro sottoscritto tra Assolavoro e le OO.SS., le Società si impegnano a devolvere il contributo ad essa destinato dal Fondo per l'occupazione (25% della retribuzione persa a seguito della riduzione di orario) ai lavoratori interessati. Pertanto i lavoratori percepiranno integralmente il contributo di cui all'art. 5, comma 5, della Legge 236/1993, pari alla metà del monte retributivo perso a seguito della riduzione di orario. Come previsto dalle disposizioni sopra richiamate, la retribuzione da assumere a base del computo del differenziale retributivo è quella risultante dalla media delle retribuzioni dei 12 mesi precedenti all'istanza, denunciate ai fini contributivi, dedotto l'ammontare delle eventuali ore di straordinario prestate dal dipendente. La predetta retribuzione complessiva dovrà essere rapportata al numero di ore retribuite nei 12 mesi di riferimento al fine di evitare, in tutti i casi di mancata prestazione di lavoro per qualsiasi ragione durante il periodo preso a base per il calcolo, che l'interessato subisca una decurtazione del beneficio previsto. Le Società anticiperanno mensilmente ai lavoratori oggetto della riduzione di orario di lavoro il contributo di cui sopra liquidato dal Fondo per l'occupazione.

Come illustrato dalle Società l'articolazione di tale misura avverrà in maniera differenziata per unità organizzativa e per linea di business, con la possibilità di una revisione trimestrale della stessa. Restando confermate le modalità di applicazione per tutti i ruoli aziendali secondo quanto precedentemente comunicato, si conviene tuttavia che per tutti i ruoli che sono "condivisi" o "in service" verrà applicata la percentuale di solidarietà più bassa tra quelle applicate ai diversi centri di costo su cui si presta la propria attività, così come che non si procederà a conteggiare nel rapporto Temps/FTT i consulenti di profilo che operano su una unica filiale.

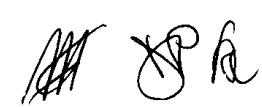
Resta definito che per il personale con contratto a tempo parziale, l'orario di lavoro non potrà essere inferiore a 16 ore settimanali.

Le Società si impegnano altresì a fare una verifica in merito alla possibilità di accedere anche ai contributi di solidarietà messi a disposizione su base regionale con la possibilità di prevedere un loro impiego solidaristico su scala nazionale;

infine viene messo in atto un piano di incentivi per esodi volontari (allegato 1) a cui possono aderire i dipendenti che ricoprono le posizioni eccedenti a seguito del cambiamento del modello organizzativo o alle chiusure/accorpamenti annunciati a cui verrà data precedenza. Solo in un secondo arco temporale e laddove non fosse raggiunto il numero di esodi volontari, potranno chiedere di aderire anche i dipendenti non coinvolti







dalle azioni sopra annunciate qualora questo consenta il recupero occupazionale degli esuberanti annunciati. La Società si riserva per questi ultimi di valutare caso per caso l'accettazione per esigenze organizzative anche in riferimento a particolari professionalità non intercambiabili.

CENTRO SERVIZI:

In relazione alle misure sopra descritte, le Parti convengono che, identificata quale misura non traumatica destinata a chiudere la procedura di mobilità aperta sulla Adecco Italia Holding di Partecipazione e Servizi S.p.A., l'articolazione dell'orario di lavoro sull'unità organizzativa del Centro Servizi sarà da intendersi su base multi periodale per tutto il periodo di vigenza del contratto di solidarietà, con un'articolazione dell'orario di lavoro che differisce su base settimanale.

L'articolazione dell'orario multi periodale differirà sui diversi uffici del Centro Servizi a seconda delle specifiche esigenze organizzative e produttive.

Tale orario multi periodale si applica a tutti i lavoratori full-time del centro servizi, restano pertanto esclusi i lavoratori con orario di lavoro parziale, con decorrenza 1° gennaio 2013 e durata fino al 31 dicembre 2013.

Previo confronto con le rappresentanze aziendali l'articolazione oraria sarà comunicata a tutti i lavoratori interessati su base annuale entro il mese precedente all'anno di competenza. Le sequenze delle settimane sotto indicate nei singoli casi, potranno variare nel corso dell'anno, a seconda delle esigenze organizzative e produttive, nonché del calendario. Nel corso dell'anno sarà inoltre possibile prevedere una o più settimane lavorative a 38 ore, al solo fine di mantenere la media dell'orario lavorativo a 38 ore settimanali per tutto il corso dell'anno.

Inoltre, al fine di agevolare i lavoratori nel bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, si concorda che:

- Nell'ambito dell'articolazione oraria sotto riportata, la prestazione lavorativa del sabato venga effettuata su base volontaria, essendo possibile effettuare le ore lavorative previste per il sabato nel corso della medesima settimana (dal lunedì al venerdì). Nell'ambito di tale articolazione si necessita di assicurare la copertura, presumibilmente 4 sabati all'anno con la presenza del 60% dei lavoratori, secondo l'orario sotto riportato per i singoli uffici; eventuali problemi dei lavoratori e/o ulteriori esigenze tecnico organizzative della Società saranno oggetto di confronto con le Rappresentanze aziendali;
- Nelle settimane con articolazione oraria superiore alle 40 ore complessive, sia facoltà del lavoratore fruire di una flessibilità dell'orario di lavoro con entrata anticipata sino a 2 ore prima rispetto al normale inizio della giornata lavorativa, al fine di agevolare il raggiungimento del monte ore lavorative previste nella settimana. Sarà pertanto possibile anticipare l'inizio della giornata lavorativa per un numero di ore pari almeno alle ore di lavoro prestate nella medesima giornata eccedenti le 8 ore lavorative (a titolo esemplificativo è permesso l'inizio della giornata lavorativa alle ore 8:00 se nell'arco della medesima giornata il lavoratore effettua una prestazione lavorativa complessiva di almeno 9 ore). I lavoratori comunicheranno su base bimestrale, entro il mese precedente al bimestre di competenza, come intendono distribuire la propria prestazione lavorativa all'interno delle settimane previste dal calendario comunicato dalla Società;
- Nelle giornate in cui l'orario di lavoro è previsto in 6 ore sarà a discrezione del lavoratore effettuare il seguente orario: dalle ore 9:00 alle ore 15:00.
- Verranno valutati casi specifici di interruzione temporanea di applicazione di tale orario, legati ad oggettiva difficoltà, dovuta ai carichi di famiglia; in tali casi, e comunque nella misura del 3° complessivo dei lavoratori impiegati presso il Centro Servizi, verrà ripristinata l'articolazione oraria multi-periodale stabilita dall'accordo del 14 marzo 2012.

Di seguito l'articolazione dell'orario di lavoro per i singoli uffici:

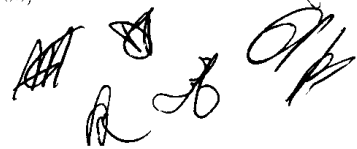


- **Area Fatturazione:** è prevista l'alternanza di settimane lavorative a 40, 44, e 34 ore. L'orario di lavoro si concorda essere il seguente:
 - o Settimane lavorative a 40 ore: dal lunedì al venerdì dalle ore 9:00 alle ore 13:00 e dalle ore 14:00 alle ore 18:00, per un totale di 8 ore giornaliere.
 - o Settimane lavorative a 44 ore:
 - Dal lunedì al venerdì:dalle ore 9:00 alle ore 13:00 e dalle ore 14:00 alle ore 18:00 dal lunedì al venerdì, per un totale di 8 ore giornaliere.
 - Il sabato: dalle ore 9:00 alle ore 13:00, per un totale di 4 ore giornaliere.
 - o Settimane lavorative a 34 ore:
 - Dal lunedì al giovedì: dalle ore 9:00 alle ore 13:00 e dalle ore 14:00 alle ore 17:00, per un totale di 7 ore giornaliere.
 - Il venerdì: dalle ore 9:00 alle ore 13:00 e dalle ore 14:00 alle ore 16:00, per un totale di 6 ore giornaliere.
- **Area Paghe:**
 - **Ufficio Time Capture:** alternanza di settimane lavorative a 48, 44 e 30 ore. L'orario di lavoro si concorda essere il seguente:
 - o Settimane lavorative a 48 ore: dal lunedì al sabato dalle ore 9:00 alle ore 13:00 e dalle ore 14:00 alle ore 18:00, per un totale di 8 ore giornaliere.
 - o Settimane lavorative a 44 ore:
 - Dal lunedì al venerdì:dalle ore 9:00 alle ore 13:00 e dalle ore 14:00 alle ore 18:00 dal lunedì al venerdì, per un totale di 8 ore giornaliere.
 - Il sabato: dalle ore 9:00 alle ore 13:00, per un totale di 4 ore giornaliere.
 - o Settimane lavorative a 30 ore: dal lunedì al venerdì dalle ore 9:00 alle ore 13:00 e dalle ore 14:00 alle ore 16:00, per un totale di 6 ore giornaliere.
 - **Ufficio Payroll:** alternanza di settimane lavorative a 40, 44 e 34 ore. L'orario di lavoro si concorda essere il seguente:
 - o Settimane lavorative a 40 ore: dal lunedì al venerdì dalle ore 9:00 alle ore 13:00 e dalle ore 14:00 alle ore 18:00, per un totale di 8 ore giornaliere.
 - o Settimane lavorative a 44 ore:
 - Dal lunedì al venerdì:dalle ore 9:00 alle ore 13:00 e dalle ore 14:00 alle ore 18:00 dal lunedì al venerdì, per un totale di 8 ore giornaliere.
 - Il sabato: dalle ore 9:00 alle ore 13:00, per un totale di 4 ore giornaliere.
 - o Settimane lavorative a 34 ore:
 - Dal lunedì al giovedì: dalle ore 9:00 alle ore 13:00 e dalle ore 14:00 alle ore 17:00, per un totale di 7 ore giornaliere.
 - Il venerdì: dalle ore 9:00 alle ore 13:00 e dalle ore 14:00 alle ore 16:00, per un totale di 6 ore giornaliere.

Nelle giornate in cui l'orario lavorativo è inferiore alle 8 ore si conviene che dovrà essere garantita la continuità di servizio alle filiali e pertanto almeno il 15% dei lavoratori di ogni singolo ufficio del Centro Servizi dovrà assicurare la propria presenza sino alle ore 18:00, posticipando pertanto l'ingresso di entrata di una o due ore a seconda delle ore lavorative previste per la giornata.

Si conviene altresì che al fine di compensare il disagio che i lavoratori potrebbero subire dal cambio di orario lavorativo rispetto a quello attualmente vigente, verrà corrisposta esclusivamente per la vigenza del nuovo orario di lavoro multi periodale concordato, su base mensile, una somma lorda a titolo di "Indennità orario multi periodale", a tutti i lavoratori in forza al Centro Servizi alla data di sottoscrizione del presente accordo ai quali sarà applicato il suddetto orario. Tale indennità sarà differenziata per ufficio e parametrata in funzione del disagio subito nelle settimane lavorative con più di 40 ore complessive, come segue:

- Area Fatturazione: un importo lordo pari a Euro 70,00 (settanta/00)
- Area Paghe:


- Ufficio Time Capture: un importo lordo pari a Euro 140,00 (centoquaranta/00)
- Ufficio Payroll: un importo lordo pari a Euro 70,00 (settanta/00).

Resta altresì inteso che tale indennità si intende a tutti gli effetti quale elemento distinto dalla retribuzione di fatto e pertanto non utile alla maturazione di alcun istituto, diretto o indiretto ovvero differito della retribuzione.

A fronte della richiesta avanzata dalle OO.SS. nell'ambito di tutto quanto esposto nel presente accordo, l'Azienda si impegna a mantenere, per il personale del Centro Servizi, per l'anno 2013, la medesima bonus policy attualmente vigente, ispirandosi ai medesimi principi di raggiungibilità degli obiettivi, che potranno mutare a seconda delle specifiche esigenze di business.


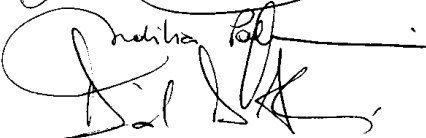
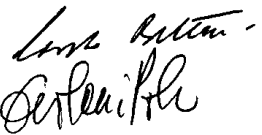
Tale nuova articolazione dell'orario multi periodale sarà oggetto di verifica entro il 31 ottobre 2013.

Le Parti si incontreranno a livello nazionale per la verifica dell'andamento del presente accordo entro la data del 31 marzo 2013 e comunque entro 3 mesi prima della scadenza del primo anno di applicazione del contratto di solidarietà per verificare il ripristino dell'orario pieno di lavoro a fronte dell'evoluzione della situazione.

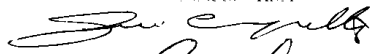


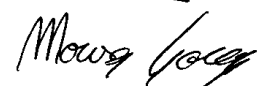



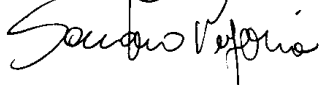

Infine le Parti si danno reciprocamente atto che si incontreranno a livello territoriale laddove dovessero insorgere criticità o al fine di monitorare l'applicazione di quanto disciplinato nella presente intesa.

Letto, confermato e sottoscritto

ADECCO ITALIA SPA
ADECCO FORMAZIONE SRL
ADECCO ITALIA HOLDING DI PART. E SERV. SPA

OO.SS. - RSA

ALLEGATO 1

Incentivo legato all'anzianità aziendale**	Mensilità Lorda Incentivo*
Anzianità aziendale minore o uguale ad anni 7 maturata alla data di sottoscrizione del presente accordo	9
Anzianità aziendale maggiore ad anni 7 maturata alla data di sottoscrizione del presente accordo	12

Incentivo Addizionale pro tempore	Importo Lordo Incentivo
Incentivo Addizionale pro tempore valido fino al 15 dicembre 2012	€ 13.000,00
Incentivo addizionale per figli a carico***	€ 2.000,00

P *th*

* Per mensilità lorda incentivo deve intendersi la retribuzione annua lorda su 14 mensilità rapportate a 12 mesi (si intendono espressamente esclusi ogni ulteriore e diverso elemento retributivo corrente in natura e/o differito ivi compresa la retribuzione variabile)

** Ai fini del calcolo dell'anzianità aziendale si terrà conto anche di eventuali precedenti rapporti di lavoro subordinato con le Società del Gruppo Adecco.

*** Tale importo è da intendersi su base fissa, indipendentemente cioè dal numero dei figli

[Handwritten signatures and initials]