

ACCORDO  
PER IL RINNOVO CIA GRUPPO ADECCO

Addì 24 novembre 2010 in Roma presso Hotel Quirinale Via Nazionale, 7

tra

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

E

FILCAMS-CGIL NAZIONALE, rappresentata da Cristian Sesena  
FISASCAT-CISL NAZIONALE, rappresentata da Dario Campeotto  
UILTUCS-UIL NAZIONALE, rappresentata da Gabriele Fiorino

assistiti dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali nonché dai Rappresentanti sindacali aziendali

Ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dal vigente CCNL Terziario distribuzione e servizi, si è stipulato il presente accordo, avente per oggetto il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale del 03 luglio 2007 scaduto il 31 dicembre 2009.

**Premessa**

Il presente accordo si compone di tre titoli. Il primo detto "Norme generali" contiene tutte le ulteriori norme rispetto al vigente CCNL e alle vigenti normative che le parti hanno inteso stabilire per disciplinare il rapporto di lavoro a fronte delle specificità tipiche della società e del settore di appartenenza. Con il secondo titolo "Azioni positive e conciliazione tempi di vita e di lavoro", le parti hanno voluto promuovere azioni positive e, per quanto possibile, un migliore bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, nella convinzione che l'organizzazione del lavoro debba permettere a ciascun individuo il benessere, la salute e la stabilità personale che si trovano anche nell'unità del nucleo familiare. Nel terzo e ultimo titolo "Retribuzione variabile - norme generali", le parti hanno disciplinato la struttura portante di tutti i sistemi di incentivazione e premianti a cui tutti i lavoratori destinatari del presente accordo partecipano di diritto dal momento della sottoscrizione del contratto di lavoro.

# TITOLO PRIMO

## NORME GENERALI

### Art.1 Sfera di applicazione

Il presente accordo disciplina il rapporto di lavoro tra le società firmatarie ed il relativo personale dipendente in servizio sul territorio italiano funzionale alle attività produttive del Gruppo Adecco. Alcune norme che lo compongono sono necessariamente disciplinate in modo differente e specifico in virtù della società alla quale si riferiscono, nel rispetto delle diverse peculiarità che le contraddistinguono.

### Art.2 Diritti di informazione e Osservatorio Nazionale

Le parti, nel rispetto dei distinti ambiti di competenza, autonomia e responsabilità che contraddistinguono rispettivamente le Società stipulanti e le Organizzazioni Sindacali, tenuto conto della peculiarità aziendale, delle politiche e strategie decise in ambito internazionale dal gruppo Adecco, considerato che la forte dinamicità del settore può incidere profondamente sia sull'organizzazione del lavoro con necessità di soluzioni razionali, sia sui livelli occupazionali, nello spirito del vigente CCNL, convengono di articolare il reciproco scambio di informazioni nei tempi e con i contenuti seguenti.

A livello nazionale entro il mese di luglio di ogni anno, le parti si incontreranno per discutere delle informazioni di carattere generale riguardanti:

- andamento economico delle aziende firmatarie;
- pari opportunità;
- dinamiche di sviluppo dell'occupazione, con particolare riferimento al numero dei contratti a termine, dei contratti di inserimento, apprendistato, part-time e di tirocinio formativo;

A livello di singole Operations/Business line sul territorio la società fornirà, con cadenza semestrale, informazioni riguardanti l'andamento dei risultati del salario variabile, nonché in via preventiva le tematiche riconducibili all'organizzazione del lavoro.

Entro il mese di dicembre, le Organizzazioni Sindacali nazionali, le Organizzazioni Sindacali Territoriali di riferimento, le rappresentanze dei lavoratori interessate, saranno informate preventivamente circa gli schemi d'incentivazione annuali realizzati a favore del personale di struttura delle società Adecco Italia Holding e Adecco Formazione, demandando ad un successivo incontro territoriale entro il mese di febbraio dell'anno successivo la presentazione degli obiettivi dell'anno.

Alla luce della propensione che il settore ha verso l'evoluzione di nuovi modelli organizzativi che possono comportare evoluzione di mansioni o ruoli (ad esempio retail e consultant) ovvero l'obsolescenza degli stessi per le filiali Adecco Italia, Adecco Formazione e Centro servizi, le parti concordano l'istituzione di un Osservatorio Nazionale che potrà presentare osservazioni circa la congruità delle azioni poste in essere.

L'Osservatorio Nazionale sarà così composto: un componente per ogni sigla firmataria del presente accordo rappresentativi del territorio nazionale, e tre componenti scelti dall'Azienda.

Le parti convengono che qualora venissero trattati argomenti e questioni che possono avere interesse per la concorrenza, le stesse saranno soggette a riservatezza.

### Art.3 Relazioni sindacali

Con specifico riferimento alle società Adecco Italia S.p.A., Adecco Formazione S.r.l e Adecco Italia Holding di Partecipazione e servizi S.p.A., allo scopo di garantire concreta esigibilità alla materia dei diritti sindacali e dei diritti riconosciuti dalla legge 300/70, la società ai sensi di quanto stabilito dal CCNL terziario, conferma a FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTUCS-UIL NAZIONALE, il diritto alla nomina di RSA nell'ambito di unità produttive individuate dai cosiddetti raggruppamenti di regione.

Le parti si danno reciprocamente atto che i raggruppamenti di regione come di seguito determinati, rappresentano a tutti gli effetti, le unità produttive richiamate dall'art. 35 della Legge 300/70, nel cui ambito territoriale, ai rappresentanti sindacali aziendali viene riconosciuta dai lavoratori e dalle parti firmatarie la presente intesa, la totale disponibilità dei diritti e doveri ad essi attribuiti dal CCNL applicato e dallo Statuto dei lavoratori.

Nella tabella seguente sono rappresentate le composizioni dei raggruppamenti di regione e per ciascuno è riportato il numero massimo di RSA per ogni organizzazione sindacale firmataria del CCNL Terziario distribuzione e servizi:

Raggruppamento	Regioni	N° regioni	N° RSA per regione	N° RSA per OO.SS.
Nord ovest	Valle D'Aosta, Piemonte e Liguria	3	0,333	1
Lombardia	Lombardia	1	2	2
Nord est	Trentino A.A., Veneto e Friuli V.G.	3	1	3
Emilia Romagna	Emilia Romagna	1	1	1
Centro Italia	Toscana, Marche e Umbria	3	0,333	1
Centro sud	Lazio, Abruzzo, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Molise, Sicilia e Sardegna	9	0,444	4
Ad. Formazione	Lombardia	1	1	1
Sede	Adecco Holding	1	1	1
Centro Servizi	Adecco Holding	1	1	1

### Art.4 Relazioni sindacali: compensazione territoriale

Con specifico riferimento alla società Adecco Italia S.p.A., in virtù della distribuzione territoriale dei delegati sindacali aziendali (RSA) concordemente individuata tra le parti con l'articolo precedente, la società riconoscerà alle OO.SS.

di esercitare il diritto alla compensazione territoriale. Ciò significa che le OO.SS. avranno la possibilità di derogare al numero massimo di RSA individuato per ciascun raggruppamento a condizione che il numero complessivo di RSA su tutti i raggruppamenti resti invariato per ciascuna ragione sociale.

Le OO.SS. potranno accedere alla compensazione territoriale tramite una comunicazione preventiva. Essa dovrà pervenire dalle Segreterie nazionali delle OO.SS. e dovrà contenere l'indicazione del nominativo del delegato sindacale, il nome del raggruppamento territoriale d'origine, il nome del raggruppamento territoriale che si intende compensare, la data di decorrenza della compensazione.

La comunicazione dovrà pervenire all'indirizzo della sede legale della società, all'attenzione della Direzione Risorse Umane, tramite lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

La durata della compensazione territoriale dovrà intendersi fino alla scadenza del contratto integrativo aziendale.

Resta inteso che il monte ore di permessi sindacali a disposizione di ciascun RSA resterà immutato benché in presenza di compensazione territoriale.

#### Art.5

#### Relazioni sindacali: permessi sindacali

Le ore di permesso sindacale cui hanno diritto i Rappresentanti sindacali aziendali sono individuate dal CCNL terziario distribuzione e servizi nonché dallo Statuto dei lavoratori.

Con specifico riferimento alla società Adecco Italia S.p.A., in aggiunta a quanto già stabilito dalla normativa vigente, in ragione del riconoscimento dei raggruppamenti di regione di cui al precedente art.3 e allo scopo di garantire completa esigibilità alla materia dei diritti sindacali, la società concede complessivamente per ogni raggruppamento di regioni ulteriori 15 minuti di permesso sindacale, calcolati sul numero totale di dipendenti compresi nei raggruppamenti medesimi al netto del numero totale dei dipendenti appartenenti ai Comuni con più di 15 dipendenti.

Ad esempio:

Raggruppamento	Totale dipendenti raggruppamento esclusi comuni con più di 15 dipendenti (01/01/2010)	Ore di permesso sindacale annue per ogni RSA del raggruppamento (art.23 L.300/70)	Complessive Ore di permesso sindacale annue per il raggruppamento
Nord Ovest	136	96	34

Entro il 31 gennaio di ogni anno, la società comunicherà ai singoli RSA il numero totale delle ulteriori ore di permesso sindacale riservate a ciascun raggruppamento prendendo come base di riferimento il numero dei dipendenti in forza al 1 gennaio dell'anno nuovo.

L'utilizzo dei permessi sindacali verrà comunicato per iscritto al Responsabile di Funzione e al HR Manager di competenza territoriale per il tramite dell'applicativo di rilevazione presenze (GERIP) con almeno 2 giorni lavorativi di anticipo, nonché a mezzo fax o e-mail all'account di posta dei referenti menzionati.

Relativamente alle modalità di svolgimento delle assemblee sindacali, l'azienda concorda sulla possibilità che le stesse siano tenute fuori dall'orario di lavoro, entro

il limite massimo di dodici ore, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui al CCNL terziario. Ai fini retributivi, le presenze dei lavoratori all'assemblea fuori orario di lavoro saranno rilevate dalle RSA presenti o, in mancanza di queste, dalle OO.SS. e comunicate alla Direzione del Personale della società a mezzo fax entro e non oltre 24 ore lavorative.

La convocazione delle suddette assemblee dovrà pervenire alla sede centrale – all'Ufficio del Personale – al HR Manager di competenza territoriale, nonché all'Operation o Business Line interessata con un anticipo di almeno tre giorni lavorativi rispetto la data fissata per l'assemblea.

La società dichiara la disponibilità – compatibilmente con le esigenze aziendali - alla messa a disposizione di locali aziendali per lo svolgimento delle assemblee fuori dall'orario di lavoro.

Per quanto riguarda i permessi non retribuiti resta salvo quanto previsto dal CCNL terziario.

Resta inteso che la suddetta disciplina integra ove applicabile le disposizioni previste dagli artt. 19, 20 e 23 Legge 300/70, superando così l'obbligo e le facoltà previste dalla legge 300/70 con riferimento agli istituti contrattuali previsti dal presente articolo.

#### Art.6

#### Bacheca sindacale elettronica

Si conferma la bacheca elettronica messa a disposizione sulla intranet aziendale dalla società quale unico strumento aziendale per consentire il flusso di comunicazioni e informazioni tra OO.SS., RSA e le Filiali

L' inserimento o la modifica delle comunicazioni e del contenuto all'interno della suddetta bacheca è di esclusiva competenza dei componenti delle RSA individuate ai sensi dell'art.3 del presente accordo ed il cui nominativo deve essere indicato all'azienda al momento della nomina.

Potendo disporre della bacheca elettronica non è consentito in alcun modo l'utilizzo della posta elettronica aziendale eccezion fatta per comunicazione di rilevante ed esclusivo interesse sindacale ad opera di RSA indirizzate alla Direzione Risorse Umane.

Al di fuori di questo ambito indicato non sarà possibile utilizzare il fax o altre attrezzature aziendali per comunicazioni di carattere sindacale.

La società conferma la disponibilità dell'account di posta elettronica denominato [rsa@adecco.it](mailto:rsa@adecco.it) per tutti i Rappresentanti sindacali aziendali. La disciplina per l'uso del predetto account è contenuta nei documenti "Invia mail tramite account RSA" già in possesso dei RSA.

Le parti concordano che la bacheca sindacale informatizzata costituisce esercizio del diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e che pertanto le Società firmatarie sono specificatamente esonerate dagli obblighi derivanti da detto articolo.

#### Art.7

#### Prevenzione salute e sicurezza

Come da previsione dell'Accordo Interconfederale Confcommercio - FISASCAT CISL - UILTUCS UIL – FILCAMS CGIL del 18 Novembre 1996, l'elezione del "Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori" avverrà nell'ambito delle RSA. Resta inteso che il numero di ore di permesso per l'attività di RLS, così come

previsto dalla normativa in vigore, si devono intendere distinte dal numero di ore utili alla formazione degli stessi.

In particolare, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno informati circa le iniziative intraprese in ordine al tema dello stress da lavoro correlato fin dalla fase di progettazione e implementazione delle stesse. A tale proposito e con lo scopo di offrire l'opportunità ai RLS di trasferire le proprie osservazioni, si convocherà con la frequenza di un incontro l'anno e su iniziativa della società, un apposito meeting sul tema.

#### Art.8

#### Strumenti aziendali e loro uso

Le parti concordano che l'utilizzo degli strumenti aziendali, come di seguito elencati, potrà avvenire solo ed esclusivamente per esigenze connesse allo svolgimento della prestazione di lavoro così come dettagliatamente disciplinato dai regolamenti di servizio messi a disposizione di tutto il personale attraverso la intranet aziendale:

- auto aziendale di filiale a disposizione di tutto il personale della filiale stessa;
- carta credito carburante abbinata alle auto in dotazione alle filiali;
- computer, posta elettronica e Internet a disposizione di tutto il personale la cui mansione ne giustifica l'utilizzo.

Con esplicito unico riferimento alla società Adecco Italia S.p.A., si conferma la possibilità al Direttore di Filiale inquadrato al primo livello, di richiedere l'estensione in uso promiscuo dell'auto aziendale. L'uso dell'auto è disciplinato dall'apposita policy "Auto Direttori di Filiale".

I Direttori di Filiale che intendono aderire devono far pervenire la loro richiesta all'ufficio del personale entro il giorno 15 del mese, per produrre effetto dal giorno 01 del secondo mese successivo.

A fronte dell'importante onere gestionale che la società sostiene per l'uso promiscuo dell'autovettura, resta fin da ora inteso che l'utilizzatore che rinunci al fringe benefit, rinuncerà ad ogni pretesa derivante e connessa dal pregresso utilizzo dell'autovettura e dovrà rispettare la seguente tempistica: comunicazione entro il giorno 15 del mese e restituzione con effetto il giorno 31 del mese successivo.

Tale rinuncia potrà essere formalizzata in un accordo avanti alla Dpl ovvero nelle forme previste dall'art. 2113 c.c. .

Quale corrispettivo per la disponibilità dell'autovettura per l'uso privato, la Società addebiterà mediante trattenuta in busta paga un importo mensile di Euro 80,00 (ottanta/00) IVA compresa, previa emissione di fattura.

Resta inteso che in orario di lavoro, l'auto assegnata al Direttore di Filiale in uso promiscuo potrà essere utilizzata per ragioni di servizio da tutto il personale di Filiale.

#### Art.9

#### Inquadramento del Direttore di Filiale

Le parti stabiliscono che il Direttore di Filiale neo assunto/nominato sarà inquadrato al Primo livello del vigente CCNL Terziario distribuzione e servizi dal compimento dei due anni (24 mesi) di anzianità in tale ruolo. Il passaggio decorrerà pertanto dal venticinquesimo mese.

Nella composizione dei predetti 24 mesi si terrà conto della durata degli eventuali precedenti periodi trascorsi in qualità di "facente funzione" sul ruolo di Direttore di Filiale.

#### Art.10

### Contratto a termine: sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto

In caso di contratto a termine per sostituzione di lavoratore assente per un periodo di durata superiore a 5 mesi continuativi con diritto alla conservazione del posto di lavoro - quali a titolo esemplificativo e non esaustivo congedo di maternità, congedo per gravi motivi familiari ex art.4 L.53/00, in generale aspettativa non retribuita se concessa - la durata del contratto potrà essere estesa ad un periodo di affiancamento pari ai tre mesi immediatamente precedenti l'inizio dell'assenza del lavoratore sostituito e ai tre mesi immediatamente successivi alla ripresa del servizio.

#### Art. 11

### Rilevazione informatizzata delle presenze

La rilevazione delle presenze deve essere effettuata per il tramite del software Gerip Web. Detto applicativo consentirà all'operatore autorizzato di riportare quotidianamente le presenze di tutto il personale della specifica unità locale nel foglio presenze elettronico. Il medesimo strumento consentirà di effettuare la richiesta di autorizzazione per ferie, permessi ed eventualmente, prestazioni di lavoro straordinario. L'uso di questo dispositivo elettronico esonererà la società dall'obbligo della tenuta del "Registro lavoro straordinario".

#### Art. 12

### Esclusione delle prestazioni di lavoro straordinario dal Premio Variabile

Le prestazioni di lavoro straordinario potranno essere svolte a condizione che vi sia stata una autorizzazione preventiva scritta, nominativa e analitica del Direttore di Operation/Business line. La richiesta di autorizzazione dovrà essere presentata per il tramite dell'applicazione di rilevazione delle presenze.

La richiesta dovrà essere trasmessa anticipatamente con un lasso temporale non inferiore a 24 ore, prima dell'inizio delle prestazioni straordinarie ed alla stessa dovrà seguire, con il medesimo strumento, una risposta del Direttore di Operation/Business line per l'autorizzazione o il diniego delle prestazioni richieste. Nell'impossibilità, per imprevedibili ragioni di carattere tecnico-produttivo-organizzativo, di richiedere anticipatamente l'autorizzazione alle prestazioni di lavoro straordinario, quest'ultima, riconosciute le motivazioni, sarà concessa entro il giorno successivo a quello in cui è avvenuta la prestazione.

A conclusione delle prestazioni di lavoro straordinario, il lavoratore dovrà immediatamente aggiornare il database di raccolta delle presenze riportando le ore di straordinario effettivamente svolte che non potranno essere numericamente superiori a quelle preventivamente approvate, nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva e dalle normative vigenti in materia.

La prestazione del lavoro straordinario sarà calcolata a saldo del nastro orario eccedente il normale orario di lavoro. Ciascuna prestazione deve avere una durata continuativa di almeno di 30 min, non frazionabile.

Le predette ore di lavoro straordinario verranno retribuite nel rispetto della disciplina del CCNL terziario distribuzione e servizi.

**Art.13**  
**Indennità di reperibilità e disponibilità**

In considerazione del fatto che sussiste una crescente domanda da parte delle società clienti dei servizi resi dalle società firmatarie della presente intesa di prestazioni non programmabili a priori e fuori del normale orario di lavoro e quindi anche nel fine settimana o in orario notturno, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato per prestazioni svolte al di fuori del normale orario di lavoro, le società riconosceranno un'indennità di reperibilità e disponibilità mensile nella misura di 1/26 della retribuzione mensile di fatto di cui all'art.195 del vigente CCNL Terziario distribuzione e servizi (sola retribuzione fissa).

Destinatari del trattamento di cui al precedente comma sono i dipendenti occupati presso le strutture di filiale esplicitamente individuati dall'Operation/Business Line o dalla Direzione Risorse Umane e/o a seguito di formale richiesta della società cliente e previa espressa disponibilità del lavoratore.

**Art.14**  
**Condizioni per l'erogazione dell'indennità di reperibilità e disponibilità**

I lavoratori destinatari delle indennità di cui al precedente articolo 13 dovranno garantire una reperibilità telefonica diurna e notturna e/o all'occorrenza dovranno garantire un intervento nell'unità produttiva costituente la sede di lavoro entro un arco temporale di due ore, allo scopo di svolgere l'abituale attività e per poter dare corso alle richieste trasferite dalla società cliente.

**Art.15**  
**Responsabile di gestione in service**

Si definisce Responsabile di Gestione in Service quella figura che ha la responsabilità della gestione amministrativa di una o più filiali/Centri di costo con riporto gerarchico e funzionale al controller di operation che pertanto ne coordina le attività stabilendone le priorità.

A fronte delle specificità che contraddistinguono l'opera del Responsabile di gestione in service, viene concordemente stabilito tra le parti che quest'ultimo non potrà essere comandato in trasferta per distanze superiori ai 50 Km dalla sede abituale di lavoro.

Il Responsabile di gestione in service riceverà con un preavviso di due settimane il conferimento del suo incarico e successivamente con cadenza semestrale, il calendario delle presenze che dovrà garantire sui singoli luoghi di lavoro.

**Art.16**  
**Indennità di disagio**

Con specifico riferimento alla società Adecco Italia S.p.A., in relazione alle mansioni di Responsabile di Gestione in Service, nonché per le mansioni di Direttore di Filiale e di Responsabile di selezione e servizio che si trovano a fronte di una condivisione a svolgere la propria opera in una località diversa (diverso comune) da quella nella quale si trova la loro sede abituale di lavoro, la società, in ossequio al dettato normativo e a fronte del disagio che la condivisione impone

**Art.26**  
**Part-time post maternità**

Fermo restando quanto previsto dalla disciplina contenuta nel CCNL terziario distribuzione e servizi e da quanto previsto dalle norme vigenti, Legge 8 Marzo 2000 n. 53 e D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche, al fine di consentire l'assistenza al bambino, anche al personale impiegato presso un'unità con organico inferiore ai limiti previsti dal vigente CCNL ed in considerazione dell'alto numero di personale femminile impiegato, la società si dichiara disponibile nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo pieno indeterminato e fino al compimento del diciottesimo mese d'età del bambino, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, valutando le esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo che fossero ostative. La trasformazione a tempo parziale sarà riconosciuta per una durata iniziale non inferiore a mesi sei. Compiuto il diciottesimo mese d'età del bambino, la società dichiara la propria disponibilità a concedere una proroga per ulteriori sei mesi, fatta salva nuova verifica delle esigenze aziendali di cui sopra.

La lavoratrice dovrà avanzare richiesta con un anticipo di 45 giorni rispetto alla data desiderata di trasformazione del rapporto che potrà avvenire solo a partire dal primo giorno del mese autorizzato. A questo proposito la società nei 15 giorni successivi alla data di presentazione della richiesta procederà a comunicare la concessione o il diniego della trasformazione del rapporto di lavoro.

**Art.27**  
**Ulteriori agevolazioni al rientro della lavoratrice madre**

Qualora dopo attenta valutazione la Società si trovi nella oggettiva impossibilità di concedere la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro, o, a fronte di un mutato quadro delle esigenze tecnico organizzative e produttive, non possa dare seguito ad una richiesta di proroga, alla lavoratrice potrà essere concesso laddove ve ne siano i presupposti:

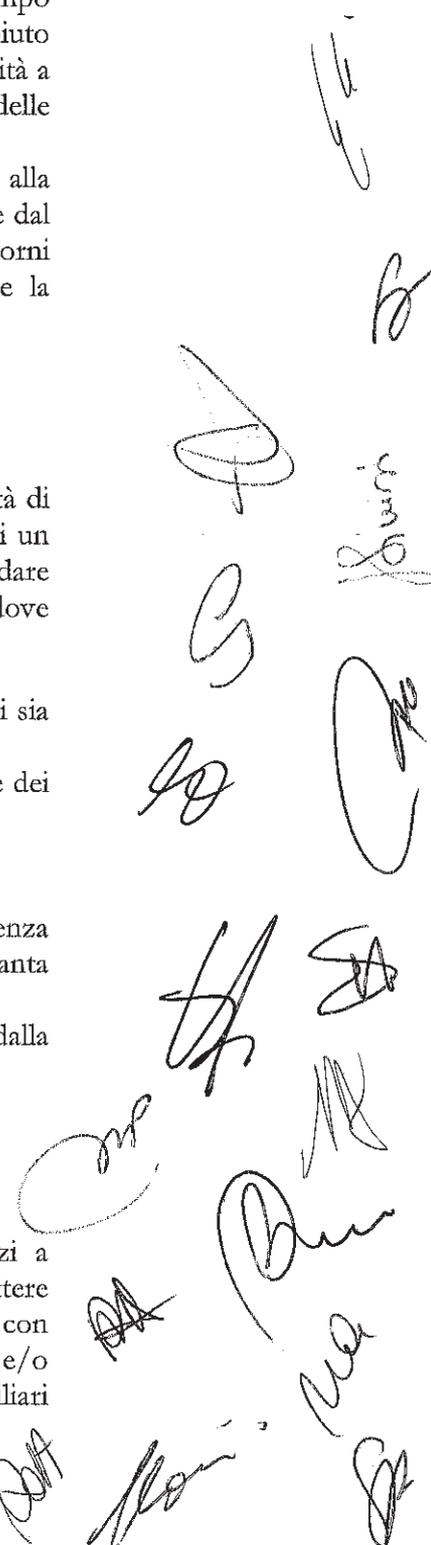
1. trasferimento volontario e temporaneo su diversa sede di lavoro ove vi sia la possibilità di concessione del part-time;
2. riduzione oraria giornaliera attraverso un piano concordato di fruizione dei permessi e/o ore accantonate nella Banca del Tempo;
3. attuazione di iniziative di flessibilità dell'orario.

Con riferimento al punto 1 resta inteso che, tenuto conto del luogo di residenza e/o domicilio della richiedente, la nuova sede non potrà distare più di cinquanta chilometri dalla sede abituale di lavoro.

Allo scopo di agevolare la ripresa al servizio delle lavoratrici al rientro dalla maternità, la società predisporrà idonei percorsi formativi.

**Art. 28**  
**Sostegno alla maternità e paternità**

In considerazione del fatto che sussiste una crescente domanda di servizi a supporto della maternità e paternità, allo scopo di agevolare con misure di carattere economico il personale occupato a tempo indeterminato, a tempo determinato con una durata del contratto non inferiore a mesi 12, con contratto di inserimento e/o di apprendistato, le società firmatarie intendono istituire con riguardo ai familiari



del personale dipendente di cui all'art. 13 del D.P.R. 917/86 la misura di sostegno della partecipazione alle spese di frequenza di asili nido così come disciplinato dall'art.51 comma 2 lettera f bis del TUIR. Tale sostegno, avrà un importo massimo rimborsabile per le spese di frequenza dell'asilo nido di Euro 100,00 (cento/00) mensili sino al terzo anno di vita del bambino e complessivamente non superiore a Euro 1.500,00 (millecinquecento/00) per bambino, per nucleo familiare.

Resta inteso che qualora intervengano delle modifiche all'attuale disciplina fiscale e previdenziale cui si fa riferimento con l'intervento a sostegno della maternità e paternità, le parti concordano fin da ora la cessazione immediata della corresponsione delle somme sopra specificate.

Le parti concordano di approfondire ulteriori interventi ai fini di favorire la conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro.

#### Art.29

#### Lavoro a distanza per gravi motivi familiari

La società, a fronte di gravi e documentate situazioni familiari del lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato, valuterà la possibilità di convertire il rapporto di lavoro, per un periodo di tempo continuativo non superiore a 6 mesi, in lavoro a distanza. Tale periodo potrà essere prorogato di ulteriori 6 mesi.

I gravi motivi per i quali è possibile chiedere la temporanea conversione del rapporto sono a titolo esemplificativo: la perdita di autonomia personale, obbligo di cura o assistenza, ragioni connesse all'infanzia o alla cura dei minori.

#### Art.30

#### Lavoro a distanza per gravi motivi familiari: attuazione

Le parti costituiranno entro il termine di sette giorni dalla richiesta del lavoratore un'apposita commissione così composta: un componente per ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo indicato dalle Strutture nazionali, e tre componenti scelti dall'Azienda. Detta commissione a fronte di ragioni tecnico organizzative e produttive non ostative e nel rispetto della normativa vigente in ordine all'istituto del lavoro a distanza nella formulazione che le parti intenderanno attuare (es. lavoro a domicilio o telelavoro), definirà le modalità di attuazione della conversione del rapporto, i tempi di intervento (compresa la durata della conversione da stabilirsi in funzione alle diverse situazioni elencate) e la disciplina del rapporto di lavoro a distanza.

La commissione avrà anche il compito di monitorare la realizzazione della conversione e il corretto prosieguo del rapporto di lavoro in ossequio alla disciplina individuata in fase di progettazione.

La commissione dovrà altresì stabilire i tempi e le modalità per la riconversione del rapporto a distanza nel rapporto originale.

# TITOLO TERZO

## Retribuzione variabile

### norme generali

#### Premessa

Tutti i Lavoratori dipendenti, 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 al riconoscimento di somme la cui corresponsione è incerta e il cui ammontare non è determinabile a priori – retribuzione variabile –, essendo vincolate a indici di incremento di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e più in generale elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

La retribuzione variabile vuole essere di stimolo per il lavoratore affinché quest'ultimo si predisponga sempre al conseguimento dei migliori risultati.

Essa è altresì collegata allo svolgimento quotidiano della mansione assegnata e alla presenza effettiva sul luogo di lavoro, fatta eccezione per le assenze dovute a malattia, infortunio e maternità per le quali l'erogazione è disciplinata negli articoli che seguono, nonché per ferie e permessi ivi compresi i permessi sindacali che rientrano a pieno titolo a costituire parametro di calcolo della retribuzione variabile.

Inoltre, le Parti si danno reciprocamente atto che i parametri su cui è calcolata la retribuzione variabile debbano essere determinati secondo i principi e le modalità definiti nel contesto dei codici di condotta e delle procedure aziendali, pubblicati sulla Intranet aziendale e diffusi attraverso la comunicazione istituzionale interna oltre che attraverso specifici percorsi formativi, nonché delle norme emanate ai sensi del D.Lgs 231/01.

La non conformità alle norme e ai principi suddetti potrebbe produrre la sospensione dell'erogazione di somme legate ai parametri generati dalla violazione medesima. Di tale evenienza verrà fornita comunicazione tempestiva alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

#### Art.31

#### Periodo di carenza per i neo-assunti

Viene confermato un periodo di carenza per i lavoratori neo-assunti. Esso è stato istituito allo scopo di riservare i primi mesi del neo-assunto alla formazione iniziale, al punto tale da permettergli di contribuire con un significativo valore aggiunto al conseguimento dei migliori risultati dell'impresa.

Il lavoratore neo-assunto maturerà progressivamente il diritto alla corresponsione del bonus in funzione della sua anzianità di servizio. Più precisamente e indipendentemente dalla mansione, il lavoratore inizierà a percepire un bonus nella misura e con l'anzianità indicate dalla tabella che segue:

Anzianità di servizio	Misura massima di bonus
Da 0 a 4 mesi	Zero
Da 5 a 8 mesi	50% del bonus complessivo determinabile
Da 9 a 12 mesi	75% del bonus complessivo determinabile
Dal 13° mesi in poi	100% del bonus complessivo determinabile

Ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio si terrà conto anche di eventuali precedenti rapporti di lavoro subordinato (compresi i contratti di somministrazione a proprio favore) con le società che sottoscrivono la presente intesa.

Gli importi sono proporzionalmente ridotti per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

### Art.32 Malattia e infortunio

In occasione di assenze dal posto di lavoro per causa di malattia ed infortunio, nel rispetto degli artt.176 e 178 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.

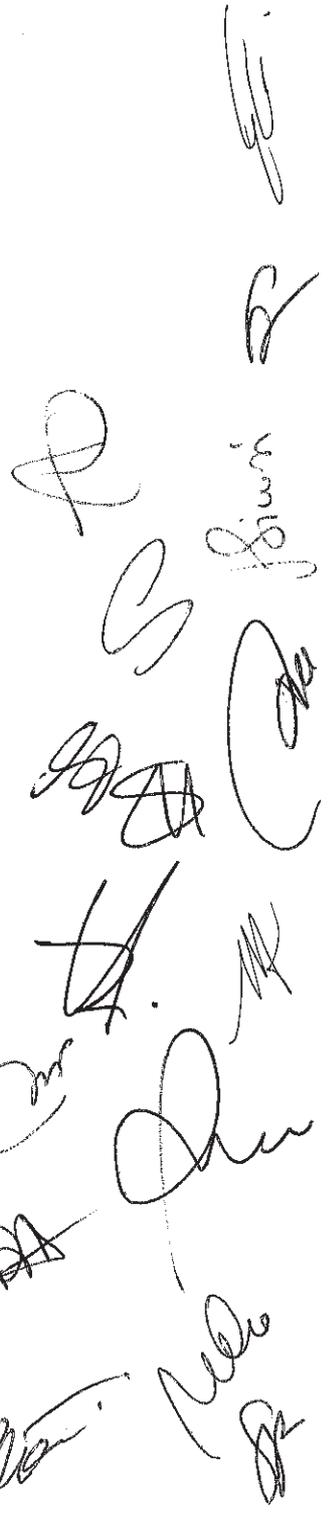
Secondo periodo: L'assenza per malattia o infortunio si protrae oltre i 30 giorni.

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.33 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.

Alla ripresa dell'attività lavorativa, le eventuali retribuzioni variabili a corresponsione trimestrale, semestrale e annua, se correttamente maturate, saranno erogate pro-quota (espressa in dodicesimi) rispetto al periodo lavorato nell'anno a cui le somme si riferiscono.



**Art.34**  
**Rapporto di lavoro part-time**

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.35**  
**Aspettativa non retribuita, richiamo alle armi, volontariato internazionale**

In concomitanza di aspettativa non retribuita così come prevista dal 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.

**Art.36**  
**Natura della retribuzione variabile - bonus -**

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), nonché espressamente esclusi dalla retribuzione di fatto così come definita dal vigente CCNL.

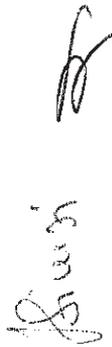
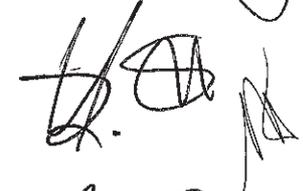
**Art.37**  
**Decorrenza e durata**

Il presente accordo decorre dal 01 gennaio 2011 e cesserà la sua validità il 31 dicembre 2013.

Con la sottoscrizione del presente documento le parti hanno inteso attuare quanto previsto in materia di contrattazione integrativa aziendale, dal vigente CCNL nonché delle normative vigenti e di riferimento in tema di contrattazione di secondo livello.

Resta inoltre 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 e le eventuali necessarie modifiche.

L'accordo rimane in vigore, oltre il 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.

In caso di contestazione sull'applicazione del presente accordo le parti si impegnano a non porre in essere atti e/o iniziative senza prima aver avviato ed esperito ed esaurito, con reciproca correttezza, un percorso negoziale e di confronto volto a superare le possibili criticità.

Letto, confermato e sottoscritto.

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

*[Handwritten signatures for Adecco entities]*  
Carlo Perini  
Carlo Perini  
Carlo Perini  
Carlo Perini  
Carlo Perini

LE OOSS - RSA

*[Handwritten signatures for LE OOSS - RSA]*  
Giuseppe  
Giuseppe  
Giuseppe  
Giuseppe  
Giuseppe  
Giuseppe  
Giuseppe  
Giuseppe  
Giuseppe

*[Handwritten mark]*