

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 13 gennaio 2006

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST, FAILP-CISAL, SAILP-CONFESAL e UGL- Comunicazioni

Premesso che

In data odierna Azienda ed OO.SS. hanno operato una complessiva disamina del tema del personale già assunto con contratto a tempo determinato.

In particolare, le Parti hanno evidenziato che, in concomitanza con i primi positivi risultati di bilancio, l'Azienda si è trovata a fronteggiare un nuovo filone vertenziale sui Contratti a Tempo Determinato, quasi interamente riconducibile all'utilizzo di contratti a termine nel periodo 1998/2002 e che si colloca in una fase in cui la Società sta sviluppando il Piano Industriale 2006-2008 finalizzato a predisporre le condizioni necessarie per traguardare il processo di liberalizzazione del servizio postale previsto per il 2009.

In linea con quanto previsto nella Dichiarazione Programmatica di cui al vigente CCNL, vanno valorizzate le azioni sin qui poste in essere al fine di sostenere il percorso di crescita dell'Azienda e vanno ulteriormente rafforzate quelle tese a collocare Poste Italiane tra le migliori poste europee in termini di qualità postale e di redditività, garantendo nel contempo gli attuali livelli di servizio universale.

In tale contesto, peraltro, l'evoluzione degli scenari del mercato di riferimento e le sfide della concorrenza pongono l'esigenza di pervenire ad un assetto occupazionale caratterizzato da maggiore stabilità, sia sotto il profilo quantitativo che in un'ottica di evoluzione del mix professionale.

L'entità dei ricorsi attivati ed il trend delle pronunce giudiziali - comportanti un rilevante volume di riammissioni in servizio - hanno significativamente condizionato, a decorrere dal 2003, le scelte via via operate dall'Azienda sul fronte gestionale.

Le iniziative sin qui attuate - sulla scorta di specifiche intese tra le parti, sottoscritte a partire dal luglio 2004 - hanno consentito di arginare solo parzialmente gli effetti negativi del fenomeno e, alla luce delle evoluzioni assunte dallo stesso, risultano inidonee ad affrontare la situazione in una ottica risolutiva.

La rilevanza della tematica ha da tempo sollecitato il dibattito a livello istituzionale, che aveva peraltro indotto la IX Commissione Parlamentare, in un'apposita risoluzione adottata in data 28 luglio 2005, ad impegnare il Governo a trovare una soluzione equilibrata alla materia in oggetto, attraverso specifici strumenti normativi ed anche attraverso la valorizzazione della contrattazione collettiva.

La Legge Finanziaria 23 dicembre 2005 n. 266 ha introdotto una espressa previsione in ordine all'utilizzo dei contratti a termine da parte delle imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste.

Il fenomeno fin qui maturato e così circoscritto si inserisce, peraltro, in un più ampio contesto aziendale interessato da processi di trasformazione e sviluppo dell'azienda che necessiterebbero la presenza di un quadro occupazionale chiaro e definito.

Per garantire il governo dei medesimi processi e sino alla loro definizione, sarà indispensabile ricorrere a soluzioni flessibili e temporanee – correlate alle sottese esigenze tecniche, organizzative e produttive – al fine di evitare che l'inserimento di nuovo personale possa pregiudicare la ricollocazione del personale già stabilmente occupato in azienda.

In coerenza con quanto sopra le Parti -anche con riferimento all'intervenuta decretazione del Fondo di Solidarietà per il sostegno al reddito, dell'occupazione, della riconversione e della riqualificazione professionale del personale di Poste Italiane S.p.A.- auspicano la definizione di soluzioni normative che possano ulteriormente favorire processi di armonico turn-over aziendale.

Alla luce di tutto quanto sopra, le Parti convengono quanto segue

CONSOLIDAMENTO DEI RAPPORTI DI LAVORO DEGLI EX CTD RIAMMESSI ATTUALMENTE IN SERVIZIO

Le Parti convengono di operare in un'ottica di consolidamento del rapporto di lavoro verso quelle risorse che abbiano già precedentemente lavorato in Azienda con contratto di lavoro a tempo determinato e che, alla data del presente accordo, vi stiano ancora operando in virtù di un provvedimento giudiziale favorevole non ancora passato in giudicato. A tal fine si precisa che:

il consolidamento avverrà attraverso la sottoscrizione di un verbale di accordo comportante:

rinuncia dell'interessato agli effetti giuridici/economici della sentenza di riammissione in servizio, ad ogni altra pretesa e/o vertenza concernente provvedimenti di trasferimento adottati dalla Società in sede di riammissione nonché ad ogni altro diritto, credito e/o pretesa derivante e/o comunque connessa al rapporto "di fatto" intercorso con la Società per effetto della riammissione in servizio e fino alla data di sottoscrizione del verbale individuale di accordo che ne darà esemplificativa menzione;

rinuncia ad azionare ogni rivendicazione ricollegabile ad eventuali ulteriori rapporti intercorsi con l'Azienda, diversi da quello che ha originato la riammissione di cui al precedente alinea;

accettazione da parte aziendale delle rinunce di cui sopra;

assunzione con decorrenza dalla data di sottoscrizione del verbale di accordo individuale e con anzianità convenzionale valida a tutti gli effetti contrattuali dalla data di effettiva riammissione in servizio/ripresa del servizio;

accettazione della sede di lavoro disposta dall'Azienda in fase di riammissione o con autonomo provvedimento datoriale adottato in via gestionale nonché delle mansioni affidate;

conferma e accettazione da parte dell'interessato dell'inquadramento in essere al momento della sottoscrizione del verbale di accordo individuale;

trasferimento in capo alla posizione amministrativa conseguente alla costituzione del nuovo rapporto di lavoro del TFR, delle ferie e di ogni altra competenza e spettanza maturate nel quadro del rapporto "di fatto" intercorso con l'Azienda alla data di sottoscrizione del verbale di accordo individuale;

le spese legali/processuali relative ai giudizi di impugnativa di contratti a termine afferenti la fase cautelare, quella di merito nonché eventuali successive procedure esecutive, restano regolate secondo quanto previsto dai relativi provvedimenti giudiziari;

restituzione da parte dell'interessato degli importi complessivamente liquidati dall'Azienda per i periodi non lavorati. La Società manifesta la propria disponibilità a valutare specifici casi delicati per i quali, in relazione alle loro peculiarità correlate alla entità complessiva delle somme da restituire, potranno essere consentiti piani di rateizzazione del debito.

Ciascun interessato dovrà comunicare alla funzione territoriale Risorse Umane Regionali di riferimento, entro sessanta giorni dalla sottoscrizione del presente accordo ed a mezzo raccomandata A.R., la propria intenzione di avvalersi degli effetti del presente accordo. La predetta comunicazione dovrà contenere l'impegno alla restituzione del trattamento economico liquidato dalla Società pur in difetto di prestazione lavorativa o comunque per risarcimento del danno; inoltre essa potrà anche contenere l'indicazione della organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato ai soli fini della conciliazione in sede sindacale.

Le Parti concordano sin d'ora che le posizioni di coloro i cui provvedimenti giudiziari, emessi fino alla data di sottoscrizione della presente intesa, non abbiano ancora trovato esecuzione saranno gestite con modalità analoghe a quanto previsto dal presente accordo. In particolare, verranno ammesse ad avvalersi del meccanismo sopra delineato, sia le risorse interessate da operazioni di riammissione in servizio non ancora perfezionate, sia le risorse destinatarie di un provvedimento di estromissione non ancora portato ad esecuzione.

OCCUPAZIONE E SISTEMA/CRITERI DI GRADUATORIA

Le Parti, al fine di pervenire ad una soluzione del contenzioso sul tema e nell'ottica di favorire il graduale superamento del fenomeno, convengono di individuare appositi criteri e misure finalizzati ad orientare - in coerenza con lo sviluppo del quadro aziendale delineato in premessa e delle evoluzioni delle condizioni economico-organizzative aziendali - il reperimento del personale necessario alle attività di recapito e di operazioni logistiche, per esigenze sia stabili che flessibili, tra le risorse già impiegate in passato a tempo determinato.

A tal fine si attingerà in via prioritaria dal bacino di coloro che abbiano già operato in Poste Italiane con contratto a tempo determinato, a far tempo dal 1° luglio 1997 e sino al 31.12.2005, secondo un sistema definito come segue.

Verrà costituita, a livello nazionale, un'unica graduatoria sia per le esigenze stabili che flessibili.

Ai fini della stesura della graduatoria si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

A) ANZIANITA': tale criterio verrà computato effettuando il conteggio dei giorni relativi ad ogni contratto di lavoro a tempo determinato fino al 31/12/2005 nonché dei giorni relativi al rapporto "di fatto" eventualmente intercorso per effetto di una sentenza poi riformata.

B) CARICHI DI FAMIGLIA: tale criterio verrà valorizzato come segue: +

b. 1. famiglia monoparentale punti 10

b. 2. coniuge o in assenza primo figlio a carico punti 7

b. 3. ciascun figlio fino a anni 8 punti 6

b. 4. ciascun figlio da anni 9 a anni 18 punti 5

b. 5. genitore a carico punti 3

La valorizzazione del punteggio totale relativo alle condizioni familiari verrà effettuata tenendo presente che:

i punteggi di cui sopra sono tra di loro cumulabili;

il punteggio di cui al punto "b3" compete a partire dal secondo figlio a carico nel caso in cui il primo figlio sia stato già valorizzato per il criterio di cui al punto "b2";

il punteggio di cui al punto "b1" compete al partecipante, componente una famiglia monoparentale, nei casi in cui sia l'unico genitore che abbia riconosciuto il figlio nei modi previsti dall'art. 254 del cod. civ. ovvero abbia adottato il figlio nei modi consentiti dalla legge nonché al partecipante, legalmente ed effettivamente separato e divorziato, che abbia ottenuto l'affidamento del figlio ed al partecipante vedovo con prole;

il punteggio di cui al punto "b1" non compete nel caso di genitori conviventi "more uxorio" con figli naturali riconosciuti da entrambi.

C) ANZIANITA' ANAGRAFICA: laddove, all'esito della elaborazione della graduatoria in base ai criteri sopra indicati in ordine di priorità, dovessero risultare casi di parità di condizioni/punteggio, verrà data la precedenza al personale con maggiore anzianità anagrafica.

Ciascun interessato dovrà comunicare alla funzione DCRUO - Relazioni Industriali (Viale Europa n.175 - 00144 Roma), entro il 15 maggio 2006 ed a mezzo raccomandata A.R., la propria intenzione di avvalersi degli effetti del presente accordo ai fini della eventuale assunzione. Contemporaneamente l'interessato potrà manifestare la propria disponibilità a prestare attività con contratto a tempo determinato, indicando la regione prescelta. La predetta comunicazione potrà anche contenere l'indicazione della organizzazione sindacale cui l'interessato aderisce o conferisce mandato ai soli fini della conciliazione in sede sindacale per la transazione di cui al periodo che segue.

Ai fini dell'inserimento nella graduatoria resta inteso che i richiedenti dovranno manifestare nelle sedi competenti espressa rinuncia ad ogni pretesa nei confronti della Società in relazione ad ogni pregresso rapporto a termine nonché allo specifico contenzioso eventualmente instaurato con Poste Italiane, secondo modalità differenziate in ordine allo stato e grado del giudizio e che, laddove ne ricorrano le condizioni, comportino l'effettivo recupero da parte dell'Azienda degli importi economici liquidati per i periodi non lavorati eventualmente non ancora restituiti, in tutto o in parte.

Le spese legali/processuali relative ai giudizi di impugnativa di contratti a termine afferenti la fase cautelare, quella di merito nonché eventuali successive procedure esecutive, restano regolate secondo quanto previsto dai relativi provvedimenti giudiziari.

La graduatoria verrà periodicamente aggiornata, secondo la documentazione prodotta dagli interessati, esclusivamente in relazione ai criteri di cui alla lettera b. del presente punto 2.

La graduatoria così costituita rimarrà in essere fino al 30 giugno 2009. Decorsa tale data la stessa cesserà di avere efficacia ad ogni conseguente effetto.

L'Azienda dichiara che, allo scopo di favorire il maggiore ricorso alla graduatoria, promuoverà l'utilizzo di ogni forma contrattuale e di opportune opzioni organizzative, con particolare riferimento al part-time, idonee ad ampliare le opportunità di lavoro. Resta inteso che, in coerenza con gli obiettivi del presente accordo, in occasione delle assunzioni che saranno effettuate in attuazione dello stesso, non potrà trovare applicazione quanto previsto dall'art. 23, 3° comma del vigente CCNL.

In coerenza con le esigenze organizzative e produttive aziendali e tenuto conto di quanto previsto dalla presente intesa, le Parti confermano sulla opportunità di valorizzare occasioni di sviluppo e mobilità professionale del personale presente in Azienda, ricorrendone i requisiti attitudinali e professionali.

Le Parti, in linea con le peculiari finalità della presente intesa nonché con il sistema di Relazioni Industriali definito nel vigente CCNL, si danno atto della assoluta necessità di adottare, sia a livello centrale che territoriale, comportamenti e concrete azioni volte a consentire la effettiva attuazione di quanto convenuto - fornendo alle proprie strutture tutte le opportune indicazioni - e si impegnano, pertanto, a prevenire l'insorgere di ulteriore contenzioso in materia.

Le Parti, alla luce della necessità di monitorare in modo sistematico e con criteri e tempi certi l'applicazione delle previsioni di cui al presente accordo, convengono di istituire un tavolo congiunto di verifica che si riunirà per la prima volta 60 giorni dopo la sottoscrizione del presente accordo e successivamente con periodicità trimestrale.