

Linee guida operative

per l'attuazione dell'Accordo nazionale 10 luglio 2008

1. Premessa

In data 10 luglio 2008, le Parti - nel solco dell'accordo del 13 gennaio 2006 ed al fine di proseguire nel percorso sin qui realizzato anche attraverso tutte le altre significative intese intervenute dal 2006 ad oggi - hanno sottoscritto un nuovo Accordo concernente il fenomeno dei contratti a tempo determinato.

Con tale Accordo sono state definite specifiche linee di intervento volte a coniugare al meglio le aspettative sociali ed occupazionali, sia esterne che interne, incidendo sensibilmente sul fenomeno del precariato e favorendo concretamente occasioni di crescita, sviluppo e valorizzazione del personale presente in Azienda.

Il presente documento è volto a dare attuazione all'intesa medesima.

2. Oggetto e destinatari dell'accordo

L'Accordo si sviluppa su tre direttrici che prevedono:

- **l'impegno ad assicurare almeno una convocazione** per poter effettuare la scelta di un posto di lavoro **nell'arco temporale corrente dal 1° luglio 2009 al 30 giugno 2010** a ciascuna risorsa ancora inserita alla data del 30 giugno 2009 nella graduatoria nazionale di cui al punto 2 dell'accordo 13 gennaio 2006;
- la possibilità di realizzare **il consolidamento su base volontaria** del rapporto di lavoro - nella sede di appartenenza rilevata alla data del 22 luglio 2008 - per tutti coloro che, sempre alla data del 22 luglio 2008, risultino operare in Azienda in virtù di una sentenza non ancora passata in giudicato, concernente contratti a tempo determinato stipulati con le causali utilizzate sino al 31/12/2005 nonché, a far tempo dal 1° gennaio 2006, con le causali di cui al D. Lgs. 368/01, art. 1. Nel punto 3 della Sezione Seconda vengono altresì regolati con specifiche disposizioni transitorie alcuni casi particolari in termini di riammissioni in servizio ed estromissioni dall'Azienda;
- possibilità di essere **inseriti su base volontaria in una graduatoria nazionale** da cui attingere per esigenze lavorative stabili a far tempo dal 1° luglio 2010 e fino al 30 giugno 2011, per coloro che siano stati già **estromessi** dal servizio per effetto di una pronuncia di gravame loro sfavorevole.

Presupposto indispensabile per avvalersi degli effetti dell'Accordo - sia con riferimento al "consolidamento" che alla "graduatoria estromessi" - è la dichiarazione dell'interessato contenente l'esplicita manifestazione dell'intenzione di aderire all'Accordo alle condizioni dallo stesso previste.

Sezione prima: impegno ad assicurare almeno una convocazione nell'arco temporale 1° luglio 2009 - 30 giugno 2010 alle risorse ancora inserite alla data del 30 giugno 2009 nella graduatoria nazionale di cui al punto 2 dell'accordo 13 gennaio 2006.

Al 30 giugno 2009 - data fino alla quale resterà in vigore il sistema di graduatorie (sia nazionale che regionale) per le esigenze stabili e flessibili di cui al punto 2 dell'accordo 13.1.2006 - verrà definito uno specifico elenco nel quale saranno inserite tutte le risorse che alla predetta data del 30 giugno

2009 risultassero ancora presenti nella graduatoria nazionale.

Le risorse conserveranno lo stesso ordine di collocazione che avevano all'interno della graduatoria nazionale.

L'Azienda, a fronte di esigenze stabili che dovessero configurarsi nei settori del recapito e operazioni logistiche, attingerà - di volta in volta - le risorse necessarie ricorrendo all'elenco in questione ed operando lo scorrimento sequenziale dell'elenco stesso sino al suo esaurimento.

Tale elenco cesserà di avere qualsivoglia efficacia il 30 giugno 2010 e, pertanto, dalla stessa data, non sarà più utilizzato ad alcun fine.

La proposizione di impugnative - sia in via stragiudiziale che giudiziale - di contratti a tempo determinato stipulati con la Società da parte delle risorse inserite nel suddetto elenco, implica la loro esclusione dall'elenco stesso.

Sezione seconda: Consolidamento dei rapporti di lavoro degli ex ctd riammessi ed ancora in servizio

1 . Destinatari ed Adesione

Le previsioni dell'intesa in tema di **consolidamento** del rapporto di lavoro si riferiscono alle risorse che, alla data del 22 luglio del 2008, risultano operare in Azienda, in virtù di una sentenza non ancora passata in giudicato, concernente contratti a tempo determinato stipulati con le causali utilizzate sino al 31/12/2005 nonché, a far tempo dal 1° gennaio 2006, con le causali di cui al D. Lgs. 368/01, art. 1.

1.1 Presentazione della domanda di adesione

Le persone interessate dovranno inviare una **raccomandata AR, entro il 31 ottobre 2008, alla funzione Risorse Umane Regionale** di riferimento ove la risorsa risulta assegnata alla data del 22 luglio 2008, comunicando:

- la propria intenzione di avvalersi degli effetti dell'Accordo nonché l'impegno del lavoratore a rinunciare al contenzioso in essere con la Società ed a restituire il trattamento economico liquidato dall'Azienda pur in difetto di prestazione lavorativa o comunque a titolo di risarcimento del danno;
- i propri dati anagrafici (nome, cognome, numero di matricola, codice fiscale, etc.);
- l'organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato ai soli fini della conciliazione in sede sindacale o presso la DPL.

Si fornisce, in allegato, un **esempio** di dichiarazione di adesione (All. 1).

1. 2 Adempimenti aziendali

Alla ricezione di ciascuna istanza, la struttura Risorse Umane Regionale di riferimento:

1. verificherà l'effettiva sussistenza dei requisiti previsti dall'Accordo;
2. gestirà ogni utile contatto con l'interessato anche ai fini della definizione del piano di rientro fornendo altresì i necessari chiarimenti in ordine al contenuto del verbale di conciliazione;
3. provvederà alla convocazione presso la competente sede territoriale dell'Associazione Industriali (ovvero della DPL - Direzione Provinciale del Lavoro) per la formalizzazione del verbale di conciliazione (vedi modello di convocazione – All. 2, corredato della bozza di verbale di conciliazione - All.ti 3/a e 3/b).

Le conciliazioni in sede sindacale ovvero presso la DPL, dovranno essere formalizzate entro la data del **28 febbraio 2009**.

2. Verbale individuale di Accordo

Successivamente, il lavoratore dovrà sottoscrivere un verbale di conciliazione in sede sindacale (ovvero in DPL) il cui testo in "bozza" era già stato fornito nella precedente fase operativa al fine di garantire la massima trasparenza nell'esecuzione dell'intesa e consentire al lavoratore la migliore comprensione dei termini della transazione stessa.

I lavoratori restano consolidati nelle sedi di collocazione rilevate alla data del 22 luglio 2008 e con le modalità - part-time/full-time- già in essere a tale data.

Il consolidamento avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione del predetto verbale di conciliazione.

In tale verbale verrà, in particolare, espressamente riconosciuta una anzianità convenzionale dalla data di effettiva riammissione in servizio, valida a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi gli automatismi rilevanti ai fini della seniority ed il regime delle ferie applicabile; si opererà altresì il trasferimento in capo alla posizione amministrativa - conseguente alla costituzione del nuovo rapporto di lavoro - del TFR e di ogni altra competenza/spettanza maturata nel quadro del rapporto intercorso "di fatto" con l'Azienda.

Nel caso in cui la risorsa, all'atto della riammissione sia risultata destinataria di un provvedimento il trasferimento coerente poi impugnato e risulti, alla data del 22 luglio 2008, conseguentemente operante nella originaria sede di riammissione, la stessa risorsa - in linea con le previsioni dell'intesa del 10.7.08 - sarà comunque consolidata nella predetta originaria sede di riammissione.

Il giudizio relativo al trasferimento sarà conseguentemente oggetto di rinuncia nel verbale di conciliazione (in sede sindacale ovvero DPL).

Per quanto concerne l'aspetto economico, si evidenzia che il verbale di conciliazione sarà corredato dall'eventuale piano di rateizzazione delle somme da restituire all'Azienda.

Resta inteso che nella restituzione da parte del lavoratore delle somme liquidate per periodi non lavorati l'Azienda metterà in atto modalità idonee a consentire al lavoratore il recupero delle ritenute fiscali e previdenziali se liquidate con oneri a carico dello stesso lavoratore.

Si riportano, in allegato, le griglie di riferimento per i piani di rientro (cfr. All. 4).

L'Azienda, nel confermare che tali griglie rappresentano il parametro necessario ad assicurare omogeneità e uniformità nella definizione dei suddetti piani di rientro, si impegna fin d'ora a favorire la individuazione di soluzioni che, nel rispetto delle tempistiche previste, consentano di gestire casi di particolare attenzione.

Al fine di far fronte ad esigenze di chiarimento in ordine alla determinazione delle somme oggetto di recupero l'Azienda è disponibile a fornire agli interessati, in occasione della definizione dei piani di rientro, ogni utile elemento di conoscenza in ordine a profili di carattere fiscale e contributivo.

In caso di successiva risoluzione del rapporto di lavoro per qualsivoglia causa o motivo, le eventuali somme ancora dovute per effetto del piano di rientro saranno compensate con quanto dovuto per effetto della risoluzione stessa; l'eventuale ulteriore residuo debito dovrà essere restituito in un'unica soluzione.

Nel caso in cui l'interessato non abbia provveduto a conferire mandato ad alcun rappresentante sindacale, verrà coinvolto un rappresentante sindacale presente presso la sede territoriale dell'Associazione Industriali ai fini della valida composizione del collegio di conciliazione

3. Gestione transitoria

L'Accordo prevede l'estensione dei propri effetti anche alle posizioni di seguito specificate.

3.1. Riammissione non ancora formalizzata

Possono avvalersi dell'accordo i lavoratori destinatari di un provvedimento giudiziale di riammissione in servizio - relativo a contratti a tempo determinato stipulati con le causali utilizzate sino a 31/12/2005 nonché, a far tempo dal 1° gennaio 2006, con le causali di cui al D. Lgs. 368/C 1, art. 1 - emesso fino alla data del 22 luglio 2008 e non ancora portato ad esecuzione entro tale data.

In tali casi si dovrà procedere alla formale riammissione in servizio dell'interessato secondo le modalità in essere e cioè: convocazione della risorsa; svolgimento del colloquio gestionale finalizzato al ripristino; applicazione ove possibile e/o necessario delle procedure di trasferimento di cui all'accordo del 29.07.2004 e successivi, rispettando, altresì, le modalità di gestione dei c.d. casi particolari quali: part-time, maternità, legge 104/92 e patologie di particolare gravità, cariche pubbliche elettive.

Contestualmente allo svolgimento del colloquio finalizzato alla riammissione, dovrà essere prospettata al lavoratore la possibilità di avvalersi dell'accordo del 10 luglio 2008, alle condizioni ivi indicate.

Il lavoratore dovrà manifestare la propria intenzione di avvalersi degli effetti dell'Accordo entro 20gg dalla data di effettuazione della riammissione, ove la stessa avvenga nell'imminenza del termine (31 ottobre 2008) previsto per l'adesione ovvero dopo la scadenza di tale termine.

3.2 Estromissione non ancora perfezionata

Possono avvalersi dell'Accordo

- I lavoratori riammessi in servizio ed operanti in Azienda alla data del 22 luglio 2008 che debbano essere estromessi in ragione di un provvedimento giudiziale emesso fino alla data del 22 luglio 2008 ma non ancora portato ad esecuzione dalla Società alla medesima data del 22 luglio 2008;
- I lavoratori riammessi in servizio ed operanti in azienda alla data del 22 luglio 2008 a seguito della sospensione dell'esecutività della sentenza di estromissione, in attesa della definizione del giudizio di Cassazione.

Resta, peraltro, evidente che laddove il provvedimento giudiziale che determina l'estromissione sia comunque intervenuto entro e non oltre la data del 31 ottobre 2008 (termine ultimo per la formalizzazione della domanda di adesione), l'interessato a comunque destinatario degli effetti dell'Accordo, potendo, entro la data medesima, formalizzare la propria dichiarazione di adesione.

Ove ciò non avvenga, in sede di formale estromissione del lavoratore, dovrà comunque verificarsi se lo stesso abbia formulato precedentemente la relativa dichiarazione nei termini di cui sopra, altrimenti si procederà alla estromissione dal servizio.

Nei suddetti casi si dovrà procedere alla formale estromissione dal servizio dell'interessato secondo

le modalità in essere e cioè convocazione della risorsa; svolgimento delle formalità di estromissione. A seguito dell'espletamento e del perfezionamento della procedura di estromissione, dovrà essere prospettata al lavoratore la possibilità di avvalersi dell'accordo del 10.7.2008, alle condizioni ivi indicate.

Qualora il lavoratore dichiari che intende aderire all'accordo: verrà acquisita la sua esplicita dichiarazione di adesione in forma scritta; verrà conseguentemente ammesso con riserva a continuare la propria attività lavorativa in attesa della regolazione/definizione dei rapporti economici, eventualmente pendenti tra le parti e della successiva sottoscrizione, nelle competenti sedi (sindacale ovvero DPL), del verbale di conciliazione.

In tale sede l'interessato potrà avvalersi, ove richiesta, dell'assistenza di un rappresentante sindacale cui abbia conferito espresso mandato.

Quanto sopra sarà oggetto di esplicita verbalizzazione, sottoscritta dal lavoratore e da un rappresentante aziendale, alla presenza di due testimoni.

4. Consulenza e assistenza

La Funzione Amministrazione del Personale di HRO, sia a livello centrale che territoriale, garantirà il necessario supporto con particolare riferimento a: evidenza somme complessive da restituire; elaborazione dei piani di rientro.

Sezione terze : graduatoria nazionale per coloro che sono stati estromessi dal servizio per effetto di una pronuncia di gravame loro sfavorevole.

1. Destinatari o presentazione della domanda

Al fine di fornire una risposta condivisa alle aspettative occupazionali delle risorse ex CTD inserite in Azienda in esecuzione di un provvedimento giudiziale e successivamente estromesse all'esito del giudizio di gravame, in ragione di un provvedimento portato ad esecuzione entro la data del 22 luglio, sarà resa operativa, a far data dal 1° luglio 2010, una specifica graduatoria a livello nazionale cui attingere per esigenze lavorative stabili.

Ai fini dell'inserimento in graduatoria, le risorse interessate dovranno manifestare la propria adesione con raccomandata A.R. da inviare a HRO/Relazioni Industriali — "Accordo CTD", Viale Europa 17 00144 ROMA, a **decorrere dal 22 luglio 2008** ed entro il termine del 31 ottobre 2008, comunicando espressamente:

- la propria intenzione di avvalersi degli effetti dell'Accordo ai fini dell'inserimento nella graduatoria nazionale;
- i propri dati anagrafici (nome, cognome, codice fiscale, etc);
- l'indicazione dei periodi lavorati con contratto a tempo determinato;
- l'organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato ai soli fini della conciliazione in sede sindacale ovvero presso la DPL.

Si fornisce, in allegato, un esempio di dichiarazione di adesione (All. 5)

2. Adempimenti aziendali

Alla ricezione di ciascuna istanza, HRO/Relazioni Industriali verificherà l'effettiva sussistenza dei requisiti previsti dall'Accordo.

Successivamente gli interessati verranno convocati direttamente presso la competente sede

territoriale dell'Associazione Industriali, ovvero presso la DPL territorialmente competente per la formalizzazione del verbale di conciliazione (vedi modello di convocazione — All. 6, corredato della bozza di verbale di conciliazione — All. 7/a All. 7/b).

Le conciliazioni, in sede sindacale ovvero presso la DPL, dovranno essere formalizzate entro la data del **28 febbraio 2009**.

3. Conciliazioni

La conciliazione, in sede sindacale ovvero in DPL, sarà formalizzata utilizzando format (vedi All. 7/a, All.7/b, citati).

In tale sede saranno presenti:

- un rappresentante dell'Azienda munito di procura;
- il lavoratore interessato;
- il rappresentante sindacale cui l'interessato ha conferito mandato.

Nel caso in cui l'interessato non abbia provveduto a conferire mandato ad alcun rappresentante sindacale, verrà coinvolto un rappresentante sindacale presente presso la sede territoriale dell'Associazione Industriali ai fini della valida composizione del collegio di conciliazione

Con particolare riferimento ai profili di natura economica, si evidenzia che il verbale di conciliazione lascerà impregiudicate le azioni già intraprese o da intraprendere per il recupero del credito, relativo al provvedimento giudiziale che determina l'estromissione, nel caso in cui le predette somme non risultino ancora integralmente restituite.

4. Graduatoria

Conclusa la fase di formalizzazione di tutti i verbali di conciliazione in sede sindacale o presso la DPL nei modi e nei tempi sopra definiti, i nominativi di tutti cobra che avranno conciliato verranno inseriti in una graduatoria su base nazionale redatta secondo i seguenti criteri:

A) anzianità: tale criterio verrà computato effettuando il conteggio dei giorni relativi ad ogni contratto di lavoro a tempo determinato stipulato con le causali utilizzate sino al 31/12/2005 nonché, a far tempo dal 1° gennaio 2006, con le causali di cui al D. Lgs. 368/01, art. 1, nonché dei giorni relativi al rapporto "di fatto" intercorso per effetto di una sentenza poi riformata

Laddove dovessero risultare casi di parità in ordine all'anzianità di servizio verrà data precedenza a coloro che abbiano il maggior punteggio relativo ai carichi di famiglia.

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:

- 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 della 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.
- 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";

C) anzianità 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.

5. Gestione della graduatoria ed assunzione delle risorse inserite in graduatoria

A fronte di esigenze stabili che dovessero configurarsi nei settori del recapito e operazioni logistiche, nel periodo compreso tra il 1° luglio 2010 e il 30/06/2011, ed in relazione alle conseguenti assunzioni, l'Azienda provvederà a convocare gli interessati alla eventuale assunzione, ricorrendo alla graduatoria in questione ed operando lo scorrimento sequenziale della stessa. All'esito di tale processo, l'Azienda procederà ad avviare il percorso di assunzione delle risorse che avranno scelto una delle sedi di lavoro disponibili, provvedendo contestualmente a depennarle dalla graduatoria.

6. Efficacia della graduatoria

La graduatoria cesserà di avere qualsivoglia efficacia il 30/06/2011 e, pertanto, della stessa data, non sarà più utilizzata ad alcun fine.

* * *

La proposizione di impugnative - sia in via stragiudiziale che giudiziale - di contratti a tempo determinato stipulati con la Società da parte delle risorse inserite nel suddetto elenco implica la loro esclusione dall'elenco stesso.

Sezione quarta: profili generali

Il verbale di conciliazione, in sede sindacale ovvero formalizzato presso la DPL, dovrà essere tenuto in evidenza ai fini del necessario utilizzo in eventuali fasi giudiziali. In particolare in caso di fasi giudiziali ancora aperte - le stesse saranno definite in coerenza con il verbale di conciliazione, mentre - in caso contrario - non si darà corso all'attivazione di successivi gravami.

Rimangono ferme le pattuizioni individuali formalizzate in sede di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time intervenute in occasione della riammissione in servizio.

* * * *

Le Parti si danno atto che - nel quadro del piano di conciliazioni finalizzate al consolidamento in Azienda - saranno individuate soluzioni idonee a gestire prioritariamente le posizioni relative a risorse coinvolte da eventuali processi di mobilità e sviluppo anche territoriale.

INTEGRAZIONE

VERBALE DI INCONTRO

Le Parti si sono incontrate al fine di approfondire tutti gli aspetti applicativi connessi all'attuazione dell'accordo del 10 luglio 2008 e per definire i punti per i quali l'accordo citato ha previsto esplicito rinvio.

In sede di incontro è stato condiviso il documento attuativo dell'accordo 10 luglio 2008 - recepito dalle Parti – che costituisce parte integrante e allegato del presente verbale, contenente le indicazioni interpretative ed operative relative alla fase applicativa del medesimo.

Con il presente verbale – che, unitamente alle linee guida operative allegate, forma parte integrante dell'intesa del 10 luglio 2008 – le Parti intendono dare attuazione agli specifici rinvii previsti dall'intesa medesima.

Le Parti convengono sull'opportunità di istituire un Comitato di Monitoraggio, che – quale organismo paritetico – avrà il compito di verificare l'evoluzione dell'attuazione dell'accordo del 10 luglio 2008 e la coerenza rispetto alle previsioni in esso contenute.

Il Comitato di Monitoraggio si riunirà con cadenza mensile.

Il primo incontro avrà luogo lunedì 15 settembre 2008.

In tale sede le Parti si impegnano ad effettuare una specifica disamina per individuare eventuali ulteriori soluzioni in grado di contemperare le esigenze individuali con le previsioni delle intese intervenute in materia.

* * * *

Le Parti condividono infine di estendere la possibilità di consolidare il proprio rapporto di lavoro a tutti coloro che operavano in Azienda a tutto il 10 luglio 2008, data di sottoscrizione dell'intesa, e che sono stati formalmente estromessi dal servizio alla data del 22 luglio 2008 per effetto di una sentenza di gravame loro sfavorevole.

Al fine di avvalersi dei più favorevoli effetti della predetta previsione, le risorse interessate dovranno formalizzare la propria formata intenzione di adesione all'accordo, entro e non oltre il 30 luglio prossimo.

A fronte di quanto sopra, l'Azienda provvederà a ripristinare il rapporto di lavoro in essere all'atto dell'estromissione, confermando la precedente posizione lavorativa, ivi compreso inquadramento, sede di lavoro ed attività.

Roma. 22 luglio 2008

per Poste Italiane S.p.A.

per le OO.SS.

SLC-CGIL
SLP-CISL
UILpost
FAILP-CISAL
SAILP-CONFESAL
UGL COMUNICAZIONI