

ACCORDO AZIENDALE

DEROGA CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il giorno 04 del mese di Dicembre dell'anno 2018 c/o la sede della società ERSU SPA in Pietrasanta (LU) via Pontenuovo 22, si incontrano

la società ERSU SPA (da qui in poi: "Società"), in persona del suo rappresentante legale pro tempore il sig. Ramacciotti Alberto ;

e

le R.S.U. rappresentate da

Coluccini Franco
TANCA FABRIZIO
ULIVI MARCO
ZAMPALÀ PIETRO

le OO.SS. rappresentate da

FORIO STEFANO - COLUCCINI FRANCO
MASSARI MICHELE - ANDREOZZI P. ANTONIO

Preambolo

Le parti si richiamano alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio dell'Unione Europea del 28 giugno 1999 in attuazione a livello comunitario dei principi contenuti nell'accordo quadro sui contratti a tempo determinato UNICA - CEEP - CES del 18 marzo 1999 e ripreso dall'art. 1, comma 01, del D. Lgs. n. 81/2015, secondo cui i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori;

Finalità

il D.L. 138/2011, convertito in L. 148/2011, all'art. 8 introduce nuove disposizioni e opportunità nel mercato del lavoro, finalizzate alla maggiore occupazione, che consentono ai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale da OO.SS. dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, di realizzare speciali accordi che riguardano la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione e, al comma 2 bis, precisa che le "specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro" e all'interno di detto elenco sono previsti alla lettera c) i contratti a termine;

Premesso che

- l'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011 n. 138 (convertito in legge dalla legge n. 148/2011) regola la cd "contrattazione di prossimità", le Parti concordano sull'opportunità di dettare una disciplina organica e al tempo
- stesso semplificata dei rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato, finalizzata alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'incremento di competitività, all'incremento degli investimenti e dei livelli;
- occupazionali, all'avvio di nuove attività, in deroga al CCNL applicato e alla Legge, pur nel rispetto della Costituzione, della normativa comunitaria e delle convenzioni internazionali;
- il decreto legislativo 15 giugno 81, Capo III – lavoro a tempo determinato, art. 19 e seguenti, consente alla contrattazione collettiva la facoltà di prevedere una diversa disciplina circa i limiti di durata, di proroga e successione di contratti di lavoro a termine;

Considerato

che entro il marzo del 2019 la gran parte del personale assunto dalla Società con contratto a tempo determinato (quarantanove lavoratori) andrà in scadenza di contratto e non sarà possibile per la Società procedere al rinnovo, a causa delle condizioni introdotte dalla Legge 96/2018 (cd "Decreto Dignità"), che ha modificato la disciplina del contratto a tempo determinato, disciplinato nel decreto legislativo 15 giugno 2015 - n. 81 ;

che trattasi di personale individuato mediante selezione pubblica ai sensi della normativa del settore, altamente qualificato, formato ed addestrato e che rappresenta per l'azienda un' importante risorsa, anche economica, di non facile e immediata sostituzione;

che attualmente non è possibile procedere a una completa stabilizzazione di queste maestranze, in ragione e per i riflessi propri dell'attività di ERSU SPA, per i servizi svolti a favore agli Enti Territoriali di base, assoggettati alle politiche ambientali dei comuni e alla disponibilità delle loro risorse che non consentono di approntare un durevole programma industriale sul lungo termine;

che l'Accordo è finalizzato alla maggiore occupazione e all'incremento di competitività;

che l'Accordo rispetta la Costituzione, in particolare l'articolo 36, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro;

che l'applicazione pedissequa dei vincoli previste dal vigente D.Lgs. 81/2005 e dalla contrattazione collettiva nazionale dei servizi ambientali – UTILITALIA, significa impedire a ERSU SPA l'esercizio dell'attività in modo idoneo a garantirne la prosecuzione nel tempo e la competitività.

Valutato/a

1. la necessità di garantire la continuità produttiva, l'incremento di nuovi servizi, maggiori investimenti e maggiore occupazione ;
2. la necessità di far fronte a punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili o anche indotte dall'attività di altri settori ;
3. la necessità di assicurare i servizi di spazzamento, raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani e di quelli speciali in relazioni a esigenze cicliche;
4. la tipicità del territorio di interesse turistico o climatico ove opera ERSU spa che determina ciclicamente per ragioni di stagionalità (cosiddetto lavoro stagionale) incremento attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;

Tutto ciò premesso, considerato e valutato, va ritenuto parte integrante del presente accordo; le Parti, come identificate in epigrafe, convengono e stipulano quanto segue:

Articolo unico

a) apposizione del termine e durata massima.

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a sessanta mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente settantadue mesi, solo in presenza di almeno una delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1 del D.Lgs 81/2015.

Ai sensi dell'art. 19, comma 1-bis del D. Lgs. 81/2015, si conviene che in caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a sessanta mesi in assenza delle condizioni di cui al suddetto comma, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di sessanta mesi.

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D. Lgs. 81/2015, si conviene che:

- I. la successione di contratti a tempo determinato in capo allo stesso lavoratore, con l'eccezione di quelli effettuati per attività stagionale o ragioni di stagionalità di cui alla successiva lettera e), non può superare la durata complessiva di settantadue mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro;
- II. qualora il limite dei settantadue mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento.

In riferimento all'art. 19, comma 4 del D.Lgs. 81/2015, si conviene che in caso di rinnovo o di proroga dello stesso rapporto di lavoro, l'indicazione delle causali di cui al comma 1, art. 19 del D.Lgs è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i sessanta mesi.

Ai fini del computo della durata del termine di sessanta mesi e della durata massima di settantadue mesi, di cui ai precedenti commi, non si conteggiano tutti i periodi di lavoro a tempo determinato antecedenti al 1° gennaio 2019 svolti dal lavoratore, anche quelli per effetto di una successione di contratti.

b) riduzione intervalli temporali.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2. del D.Lgs. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali in tutti i casi di assunzioni a termine.

c) limiti quantitativi.

Ai sensi dell'art. 23, comma 1 del D.Lgs. 81/2015, si conviene che il numero dei lavoratori, anche a tempo parziale, non può complessivamente eccedere:

- I. il 40% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, per il personale da inquadrare dal livello 1 al livello 5 in tutte le Aree operative funzionali;
- II. il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, per il personale da inquadrare dal livello 6 al livello 8 in tutte le Aree operative funzionali;

Non sono previsti limiti quantitativi per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015 (come specificate alla successiva lettera e).

d) proroghe e rinnovi.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 21, D.Lgs. 81/2015 e successive modifiche e integrazioni, le Parti si danno reciprocamente atto e convengono quanto segue:

- I. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ottantaquattro mesi e, comunque, per un massimo di dieci volte nell'arco di ottantaquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza dell' undicesima proroga.
- II. Le parti si danno atto che le dieci proroghe verranno conteggiate considerando tutti i rapporti a tempo determinato instaurati a far data dal 01 gennaio 2019. Per i contratti in essere al 01 gennaio 2019 il conteggio decorrerà *ex novo* da detta data.
- III. Il contratto a tempo determinato può essere rinnovato o prorogato liberamente nei primi settantadue mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19 comma 1. del D.Lgs. 81/2015. In caso di violazione di quanto disposto dal primo punto, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al presente articolo e di cui all'articolo 21, comma 2. del D.Lgs. 81/2015, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 del D.Lgs. 81/2015.

e) stagionalità.

Le Parti convengono che costituiscono contratti a tempo determinato per lavoro stagionale o per ragioni di stagionalità:

- I. quelli conclusi al fine di assicurare i servizi di spazzamento, raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani e di quelli tossici e nocivi, nonché attività accessorie, complementari o di supporto svolte dalle altre Aree operativo-funzionali come individuate dal vigente CCNL di categoria, in relazione a esigenze cicliche, anche contrattualmente previste;
- II. quelli conclusi per intensificazioni dell'attività per maggiori flussi stagionali in determinati periodi dell'anno quali:
 - periodi connessi a tradizionali e consolidate ricorrenze festive;
 - periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
 - periodi connessi ad esigenze turistico o climatico nell'intervallo di anno che va dal 15 di marzo al 10 di novembre.

f) Rinvio alla legge e al CCNL di categoria

Per quanto non disciplinato dal presente Accordo Aziendale in materia di lavoro a tempo determinato e nel rispetto delle norme derogate, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia nonché al CCNL Igiene Ambientale (UTILITALIA).

g) Decorrenza e durata

Il presente accordo entra in vigore alla data odierna, 04 dicembre 2018, e termina in data 31 dicembre 2024. Le parti firmatarie si impegnano a riunirsi almeno 30 gg prima della scadenza di tale termine per fare il punto della situazione e le valutazioni del caso.

Dichiarazione a verbale

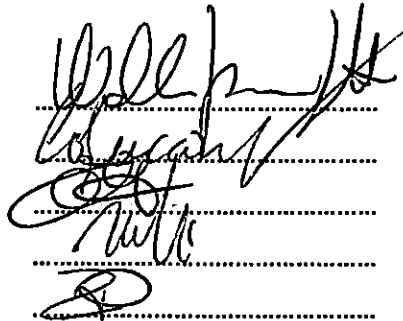
L'Azienda si impegna a far riconoscere la validità del presente accordo in caso di variazione della struttura societaria, ed in particolare nel caso di una nuova articolazione che la Società Retiambiente potrà porre in essere.

Le parti concordano di incontrarsi con cadenza annuale nel mese di dicembre al fine di analizzare la situazione aziendale inerente la forza lavoro in essere, le eventuali cessazioni del rapporto di lavoro nel corso dell'anno ed eventuali nuove esigenze di stabilizzazione di personale, fermo restando i vincoli normativi in essere; tale accordo è pertanto propedeutico alle esigenze organizzative aziendali.

Letto, approvato e sottoscritto.

ERSU SPA

R.S.U.

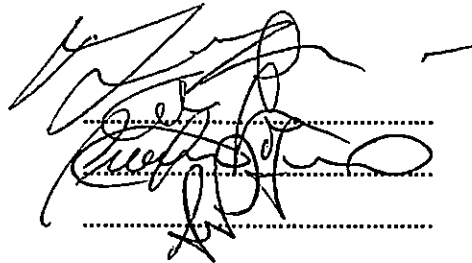


OO.SS.

FP-CGIL

COBAS

UILTRASPORTI



Il presente accordo è ratificato dalla

Associazione di Categoria UTILITALIA