

ACCORDO DI PROSSIMITÀ – VERBALE DI ACCORDO AI SENSI DELL'ART. 8 L. 148/2011

Il giorno XX.YY.ZZZZ presso la Presidenza della Giunta della Regione Autonoma della Sardegna si sono incontrati:

PREMESSO CHE

1. la Regione Autonoma della Sardegna, ai sensi LR 34/2016, con l'obiettivo del reinserimento occupazionale dei lavoratori ex ATI-IFRAS che non hanno optato per l'incentivo all'esodo, ha avviato un percorso articolato di ricollocazioni a tempo determinato nelle more dell'individuazione dell'operatore che dovrà provvedere alla stabilità lavorativa;
2. la società in house IGEA S.p.A. e gli Enti a catalogo individuati secondo procedura ad evidenza pubblica hanno proceduto con i lavoratori del bacino alla stipulazione di rapporti di lavoro a termine i quali hanno avuto inizio in date diverse in connessione con l'espletamento delle procedure di selezione e con l'avvio dei cantieri, venendosi a determinare un disallineamento delle scadenze contrattuali;
3. le procedure di selezione ed inserimento dei lavoratori da parte degli Enti si sono protratte oltre gli iniziali intendimenti;
4. nelle more dell'effettuazione delle assunzioni a termine i lavoratori hanno beneficiato della NASPI;
5. i contratti a tempo determinato conclusi anteriormente all'entrata in vigore del DL 12 luglio 2018, n. 87 sono stati stipulati ai sensi del d.lgs. 81/2015, artt. 19 e 21, che prevedeva un termine acausale e una durata massima di 36 mesi;
6. il Decreto Dignità, DL 12 luglio 2018, n. 87, ha modificato la predetta regolamentazione e prevede l'apposizione di una causa in caso di rinnovo e in caso di proroga dopo il dodicesimo mese e comunque una durata non superiore a 24 mesi. Le nuove disposizioni si applicano ai contratti di lavoro stipulati successivamente alla data di entrata in vigore (il 14.07.2018), nonché ai rinnovi e alle proroghe successivi al 31.10.2018;
7. il concreto svolgimento delle attività lavorative nei cantieri rende talvolta difficile ricondurre puntualmente i compiti svolti dai lavoratori alle mansioni dedotte nei contratti individuali;
8. le situazioni effettive in cui si esplica l'attività lavorativa, stante la mutevole e talvolta distante ubicazione dei cantieri e considerate le interruzioni delle prestazioni lavorative legate agli eventi meteorologici, condiziona l'ottimizzazione dei tempi di lavoro con sacrificio talvolta dei risultati operativi rispetto ai piani produttivi;
9. gli esiti delle procedure pubbliche di selezione, svolte dagli Enti in epoche diverse, hanno condotto a una distribuzione dei lavoratori nei cantieri talvolta sfavorevole per gli Enti che non hanno reperito le professionalità necessarie e talvolta per i lavoratori in relazione alla loro provenienza.

Tutto ciò premesso, considerato che la Regione Autonoma della Sardegna in attuazione della LR 34/2016 provvede con risorse proprie al finanziamento delle misure previste dalla stessa legge e in applicazione di quanto previsto dalla DGR XXX del YYYY, che rinvia all'accordo delle parti per dare completa attuazione al Piano di reinserimento dei lavoratori ex ATI-IFRAS e al fine di risolvere le problematiche di carattere operativo che sono emerse nei cantieri le parti concordano quanto segue.

Indennità per differito reinserimento – c. 1, art. 2, LR 34/2016.

Con riguardo al differito reinserimento dei lavoratori nei progetti a tempo determinato rispetto alle previsioni iniziali (punti 3 e 4 delle premesse) e in esecuzione del disposto di cui al c. 1 dell'art. 2 della LR 34/2016 di "favorire la continuità reddituale ed occupazionale" e al fine di predisporre una soluzione attuativa sostenibile anche finanziariamente, l'Amministrazione regionale, di concerto con le OOSS, ha compiuto un'attenta disamina della compatibilità giuridica del disposto dell'art. 2 della LR 34/2016 nel quadro del nostro ordinamento e degli istituti a sostegno del reddito dei disoccupati.

Si è convenuto che mentre la "continuità ... occupazionale" si realizza nell'apprestamento da parte dell'Amministrazione regionale delle condizioni per rendere effettivo il definitivo reinserimento dei lavoratori ex ATI-IFRAS nelle attività di gestione del Parco Geominerario, previa assunzione con contratto a tempo determinato – per il tempo strettamente necessario all'espletamento delle procedure di gara –secondo le modalità stabilite nell'Accordo del 28.03.2018.

Invece, per attuare la "continuità reddituale", l'Amministrazione regionale e le OOSS hanno raggiunto l'intesa – che tiene conto peraltro di quanto stabilito nell'Accordo del 30.12.2016 – che al fine di indennizzare il disagio sopportato dai lavoratori in conseguenza del ritardato reinserimento nei progetti occupazionali degli enti, debba essere garantito il potere d'acquisto dei redditi dei lavoratori durante il percepimento della NASPI e fino all'assunzione a tempo determinato da parte degli enti.

Poiché la NASPI costituisce un intervento a carattere universale e la determinazione della prestazione rappresenta una misura oggettiva del livello di reddito garantito ai lavoratori durante la disoccupazione, le parti concordano di individuare come parametro economico di riferimento il reddito mensile stabilito dall'INPS per l'erogazione della NASPI nei primi tre mesi della prestazione.

Si concorda pertanto che dal quarto mese di godimento della NASPI e fino all'assunzione a tempo determinato a ciascun lavoratore si riconosce l'importo iniziale dell'indennità di disoccupazione stabilita dall'INPS per tutto il periodo di godimento della NASPI. Concretamente si recupera la riduzione progressiva del 3% ad iniziare dal quarto mese e fino al mese in cui avviene l'assunzione a tempo determinato.

Il funzionamento di questo meccanismo – utilizzato al solo fine di individuare un criterio oggettivo come base di definizione dell'indennità – intervenendo a valle della NASPI, non distorce in alcun modo l'istituto, non ne altera le modalità di fruizione e non si aggiunge o sostituisce ad esso. Inoltre consente di mantenere inalterati gli equilibri determinati da una parte dai meccanismi della NASPI e dall'altra dai tempi di assunzione dei lavoratori in esito alle procedure di selezione.

L'indennità è corrisposta esclusivamente ai lavoratori del bacino ex ATI-IFRAS di cui agli elenchi certificati dall'Assessorato del lavoro della Regione Autonoma della Sardegna che non hanno optato per l'esodo incentivato e che possedevano i requisiti per la NASPI al momento dell'assunzione da parte degli enti.

L'indennità sarà erogata "una tantum" nel mese di YYYY in seguito alla liquidazione a cura di XXXX sulla base della certificazione unica rilasciata dall'INPS ai lavoratori.

L'indennità corrisposta è soddisfacente di tutte le spettanze corrisposte a titolo di "continuità reddituale" e i lavoratori null'altro avranno a pretendere.

Accordi di prossimità

Come detto in premessa, nelle more della pubblicazione del bando di gara, è indispensabile garantire la prosecuzione dei rapporti di lavoro a termine negli Enti e in IGEA S.p.A. Preso atto che i CCNL Minerario e Terziario, distribuzione e servizi regolamentano l'istituto del contratto a tempo determinato e che gli Enti

datori di lavoro intendono continuare ad avvalersi della collaborazione dei lavoratori con contratti a termine, onde evitare che l'applicazione pedissequa dei limiti di durata previsti dal DL Dignità possa interrompere la continuità dei rapporti di lavoro, le parti hanno individuato nell'accordo di prossimità l'istituto legale che consente di superare i limiti del DL 12 luglio 2018, n. 87, convertito nella L 9 agosto 2018, n. 96 sia per quanto concerne la durata massima dei contratti a termine che per quanto riguarda l'apposizione di una causa motivata alla proroga dei contratti.

L'accordo di prossimità è normato dall'art. 8 della L. 148/2011 il quale al c. 1 prevede che i contratti collettivi sottoscritti a livello territoriale possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività; al c. 2 viene precisato che le intese possono riguardare la regolazione dei contratti a termine.

Le parti convengono che l'accordo è finalizzato alla maggiore occupazione a tempo determinato con riferimento agli orizzonti temporali del bando di gara ancora da pubblicare e alla più efficace ed efficiente realizzazione degli obiettivi dei progetti. Altresì l'accordo rispetta la Costituzione nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro.

In particolare le parti concordano che ai fini della prosecuzione dei rapporti di lavoro fino all'individuazione dell'aggiudicatario i contratti a termine sono esenti dal limite temporale complessivo dei 24 mesi stabilito dal DL 12 luglio 2018, n. 87, convertito nella L 9 agosto 2018, n. 96. Pertanto la durata dei contratti a tempo determinato potrà proseguire, qualora necessario e fino al completamento delle procedure di aggiudicazione per l'individuazione dell'operatore che provvederà all'assunzione dei lavoratori a tempo indeterminato, per ulteriori 12 mesi.

Esclusivamente per effetto e nei limiti di quanto precede le parti convengono che non troveranno applicazione le disposizioni di cui agli artt. 21 e 22 del d.lgs. 81/2015 con riferimento alla conversione del rapporto a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda la causa che giustifica la prosecuzione dei contratti a termine oltre i primi 12 mesi, le parti concordano di rinvenire nel punto a) del c. 1 dell'art. 19 del d.lgs. 81/2015, "esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori", la ragione che giustifica il ricorso alla proroga o eventuale rinnovo dei contratti a tempo determinato. Più specificamente, per conseguire l'obiettivo posto dalla LR 34/2016 di reinserire stabilmente i lavoratori ex ATI-IFRAS, che si realizzerà con l'individuazione dell'aggiudicatario, si è fatto ricorso *medio tempore* a contratti a termine la cui durata, oggettivamente, non potrà che essere collegata all'espletamento delle procedure di gara e conseguenti assunzioni a tempo indeterminato da parte dell'aggiudicatario.

Le parti concordano inoltre sulla necessità di superare i limiti del contingentamento, di cui al c. 2 dell'art. 31 del d.lgs. 81/2015 o dei contratti collettivi applicati, del numero dei lavoratori a tempo determinato o con contratto di somministrazione a tempo determinato assunti in relazione ai progetti di ricollocazione rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione degli stessi contratti.

Infine, in ragione del disallineamento delle scadenze contrattuali, come detto in premessa, le parti convengono sulla necessità che debbano essere i singoli Enti a provvedere autonomamente alla sottoscrizione degli accordi di prossimità con le rispettive rappresentanze sindacali secondo lo schema appresso delineato.

Mansioni polivalenti

Come illustrato in premessa, le molteplici attività svolte nei cantieri dai lavoratori sono talvolta difficilmente inquadrabili nelle mansioni contrattuali.

Si rende quindi necessario adottare soluzioni tecniche organizzative che prevedano l'estensione delle mansioni tipiche di ciascun profilo professionale al fine di assicurare il disbrigo di tutte le attività e garantire l'organicità dei cantieri rispetto alle figure presenti.

Le parti perciò concordano di rinviare la definizione puntuale delle specifiche esigenze degli Enti ad accordi ad hoc da stipulare con le organizzazioni sindacali di riferimento.

Orario di lavoro flessibile

Vista la natura del lavoro svolto nei cantieri, per far fronte alla mutevole e talvolta distante ubicazione di cantieri prevalentemente all'aperto e considerate le frequenti interruzioni delle prestazioni lavorative legate agli eventi meteorologici, le parti concordano sulla necessità di implementare regimi di orario diversi rispetto all'articolazione ordinaria, specifici per i rispettivi Enti.

Si conviene pertanto che saranno gli Enti datori di lavoro, in accordo con le rappresentanze sindacali di riferimento, a concordare le configurazioni di orario di lavoro su base settimanale o mensile che meglio si confanno alle concrete esigenze dei cantieri, anche con riferimento a particolari periodi dell'anno ed entro i limiti consentiti dalla legge e dal contratto collettivo applicato.

Indennità omnicomprensiva per accordi di prossimità, flessibilità oraria e mansioni polivalenti

Coerentemente con le previsioni della DGR, le parti concordano il riconoscimento di un'indennità omnicomprensiva a titolo dei predetti istituti, tesi ad assicurare la prosecuzione dei contratti a termine oltre la normale durata con sacrificio dei lavoratori di occupazioni stabili e a consentire soluzioni organizzative e gestionali più agili per gli Enti datoriali.

La misura dell'indennità è fissata in 130 € mensili e verrà corrisposta in busta paga a tutti i lavoratori per 12 mensilità come trattamento integrativo ad iniziare dal mese di gennaio e fino a dicembre 2019.

Scambio di professionalità e mutamento datore di lavoro

Con riferimento alla possibilità di concordare tra Enti il reciproco scambio di professionalità e alla possibilità accordata ai lavoratori di effettuare il passaggio ad altro datore di lavoro tra gli Enti titolari dei cantieri, le parti concordano di regolamentare questi processi, come stabilito nella DGR, secondo i principi di seguito indicati e di rinviare a singoli accordi a livello di Ente per la puntuale definizione dei passaggi.

Per quanto riguarda lo scambio di professionalità concordato tra Enti si conviene che gli Enti interessati dovranno previamente informare (o consultare?) le rappresentanze sindacali per stabilire le modalità di attuazione.

Come stabilito nella DGR, la possibilità di chiedere il passaggio in forza ad altro Ente è consentita ai lavoratori per una sola volta, solo per comprovate ragioni di avvicinamento rispetto alla provenienza e al solo dopo il compimento delle procedure di assunzione da parte degli Enti datori di lavoro.

Le parti, inoltre, stabiliscono che nel passaggio da un Ente all'altro i lavoratori dovranno mantenere la stessa qualifica o qualifica inferiore e comunque dovranno possedere i requisiti per ricoprire le posizioni per le quali sono stati ritenuti idonei nelle procedure di selezione cui hanno partecipato.

La nuova contrattualizzazione potrà avvenire previa risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in atto e nel rispetto delle idoneità conseguite nelle procedure selettive alle quali si è partecipato. L'eventuale passaggio dal CCNL Minerario al Terziario, distribuzione e servizi (o inversamente) avverrà sulla base di una tabella di conversione delle qualifiche previamente concordata con le rappresentanze sindacali che sottoscrivono il presente accordo.

Alternativamente alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro potrà considerarsi l'istituto del distacco (o comando per le pubbliche amministrazioni).

In ogni caso i criteri concordati tra gli Enti con la partecipazione delle organizzazioni sindacali, nel rispetto delle prerogative delle parti, dovranno salvaguardare l'efficacia e l'efficienza degli assetti organizzativi dei cantieri, il consenso delle parti interessate ai passaggi, il rispetto degli esiti delle selezioni compiute e solo eccezionalmente il ricorso a nuove procedure di selezione.

Ambito di applicazione.

Il presente accordo si applica esclusivamente agli Enti datori di lavoro sottoscrittori che hanno assunto i lavoratori del bacino ex ATI-IFRAS di cui agli elenchi certificati dall'Assessorato del lavoro della Regione Autonoma della Sardegna e che non hanno optato per l'esodo incentivato.

Dichiarazione a verbale

In relazione all'applicazione dei contenuti del presente accordo le parti si incontreranno ciclicamente per esaminarne l'andamento e per verificarne le ulteriori possibilità di utilizzo.

Decorrenza e durata

Il presente accordo entra in vigore in data XX.YY.ZZZZ ed esaurirà i suoi effetti all'atto della cessazione dei rapporti di lavoro a termine di cui trattasi se non disdettato anticipatamente da una delle parti firmatarie, con lettera raccomandata.

Letto, confermato e sottoscritto