

·VERBALE DI ACCORDO
Proposta Riorganizzazione Direzione Esercizio
Assunzioni in quota Parentale – Parental Recruiting
Misure incentivazione esodo lavoratori

Il giorno 16 del mese di Febbraio dell'anno 2017, alle ore 14:00 presso gli uffici della Palazzina di Tortona, si sono incontrati:

La R.S.U. S.A.T.A.P. S.p.A. Tronco A4 rappresentata dai Sigg: Vincenzo De Marco, Nicola Rosso, Vanni Pardi, Giuseppe Di Vita, Filippo Profetto, Ugo Faccioli, Pietro Ponzo e Michele Scandiffio;

La S.A.T.A.P. S.p.A. rappresentata dai Sigg: Marco Comi, Roberto Degiovanni, Vincenzo Tassone, Giovanni Fumi, Sergio Bonzani e Michele Barani;

Proposta riorganizzazione Direzione Esercizio

La Direzione illustra verbalmente una proposta di riorganizzazione della Direzione Esercizio, della quale vengono rappresentate le principali tematiche che verranno discusse nel corso di prossimi incontri già calendarizzati;

Assunzioni in quota riserva parentale – Parental recruiting

In considerazione della positiva esperienza relativa all'istituto del Parental Recruiting, di cui all'accordo integrativo del 27 Novembre 2013, e dell'interesse ancora oggi manifestato dalla RSU Tronco A4, la Società si rende disponibile a riproporre l'istituto delle assunzioni in quota parentale - Parental Recruiting alle seguenti nuove condizioni di seguito specificate;

Detta possibilità, che non sostituisce in alcun modo quanto previsto a livello aziendale in materia di assunzioni sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato (livello C) ivi compreso quindi quanto normato per la gestione delle graduatorie oggi in uso, è da ritenersi sperimentale oltre ad essere un indubbio benefit a livello familiare;

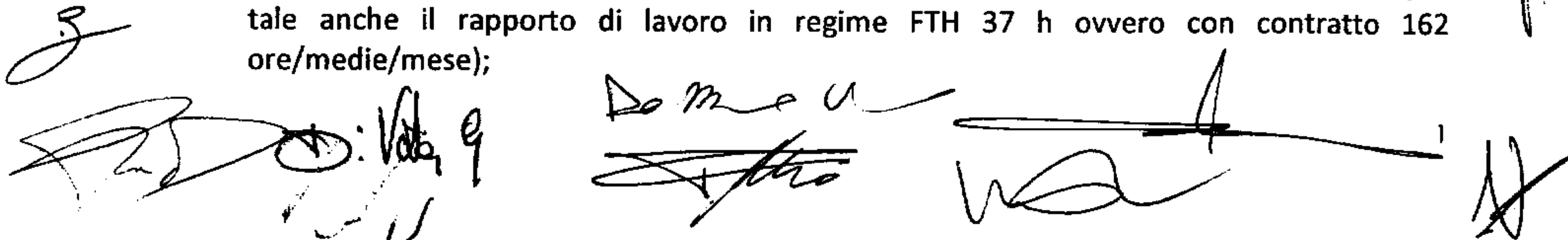
Quanto al comma che precede fermo restando l'idoneità alla mansione del candidato, la disponibilità di posizione lavorativa e l'accettazione delle condizioni previste dal presente Verbale;

Pertanto, limitatamente al periodo 16 Febbraio 2017, data di sottoscrizione del presente verbale, fino al 31 Ottobre 2017, la Società si rende disponibile ad assumere figli di dipendenti che, sempre nel periodo sopra indicato, risolvano il rapporto di lavoro con S.A.T.A.P. S.p.A. Tronco A4 per motivazioni diverse da provvedimenti disciplinari;

Su richiesta sindacale, fermo restando quanto normato nel presente verbale saranno accolte le richieste pervenute entro il 31 Ottobre 2017, con data di risoluzione del rapporto di lavoro entro il 31 Dicembre 2018;

Resta inteso che quanto sopra concordato è tassativamente riservato al personale che:

- Presti attività lavorativa con contratto a tempo indeterminato e pieno (intendendosi per tale anche il rapporto di lavoro in regime FTH 37 h ovvero con contratto 162 ore/medie/mese);



- Abbia un'anzianità aziendale e/o convenzionale di almeno 10 anni;
- Il richiedente non abbia ricevuto provvedimenti disciplinari nei 2 anni precedenti più gravi della multa massima prevista dal C.C.N.L. regolatore;
- Il candidato sia figlia / figlio iscritto / a da almeno 10 anni nello stato di famiglia del richiedente, ovvero sia in stato di disoccupazione;
- Il candidato abbia conseguito patente di guida tipo b ovvero superiore;
- Il candidato sia in possesso almeno della licenza scuola secondaria di 1° grado;

I lavoratori interessati dovranno inviare specifica richiesta in busta chiusa e sigillata alla Direzione del Personale di S.A.T.A.P. S.p.A. di Tortona specificando:

- La data di risoluzione del rapporto di lavoro;
- L'effettiva disponibilità alla sottoscrizione di Verbale Transazione Generale e Novativa presso la competente ITL ovvero in sede sindacale senza rivendicazioni economiche a debito per S.A.T.A.P. S.p.A. salvo quanto di seguito indicato in caso di non raggiungimento dei requisiti pensionistici;

Alla richiesta dovranno essere allegati:

- Curriculum vitae del candidato (figlia/figlio);
- Certificato carico pendenti del candidato; (figlia/figlio)
- Copia fotostatica patente di guida del candidato; (figlia/figlio)
- Copia titolo di studio del candidato; (figlia/figlio)

Resta altresì inteso che il candidato, ferma come detto l'idoneità alla mansione, si rende disponibile ad essere assunto con patto di prova e contratto a tempo indeterminato parziale con prestazione lavorativa di 880 ore annue come normato all'art.3 comma3 lett. b) del vigente CCNL con la mansione di Esattore o Ausiliario alla viabilità;


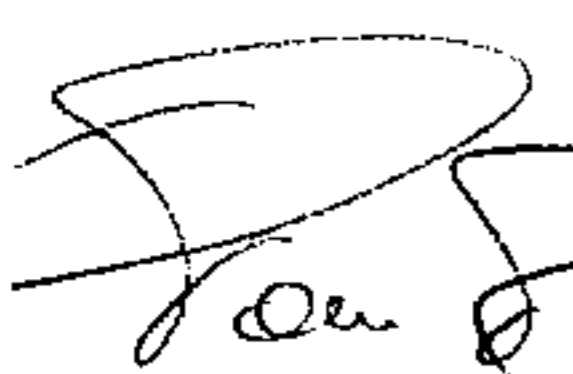

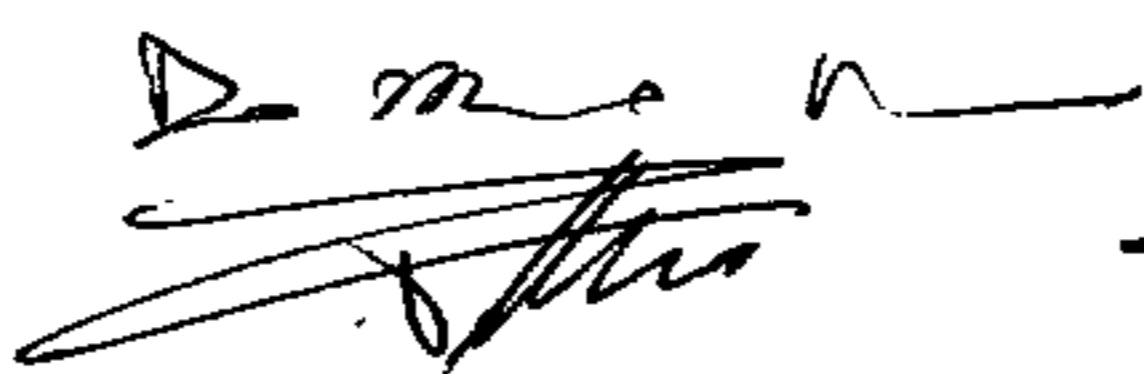



L'azienda si riserva l'assegnazione della sede di lavoro tenuto conto delle necessità di servizio e degli organici concordati con le OO.SS. sottoscrittenti il presente accordo;

Su richiesta della RSU, in caso di sede di lavoro disponibile diversa da Milano Ghisolfa verranno effettuati bandi di selezione per l'assegnazione della sede di lavoro, prima di comunicare la sede alla risorsa assunta con formula Parental Recruiting.

Su richiesta della RSU, fermo restando il termine per le richieste del 31 Ottobre 2017, l'azienda si rende disponibile a riconoscere un contributo economico per il personale che all'atto della richiesta di attivazione procedure "Parental Recruiting" non abbia maturato le condizioni di Legge per il collocamento in quiescenza;

Detto contributo è specificatamente indicato nella tabella di cui al successivo capitolo "altre misure di incentivazione esodo";

L'importo massimo erogabile per quanto qui previsto è pari all'importo annuo lordo indicato, rapportato a mese nel caso di periodo mancante alla quiescenza inferiore all'anno;

Nel caso previsto dal precedente comma il richiedente dovrà tassativamente presentare idonea certificazione di Legge a dimostrazione della data di decorrenza del trattamento pensionistico, ovvero rendere dichiarazione sostitutiva di atto notorio ferma in questo caso la facoltà da parte dell'azienda di controllo;

Resta infine inteso che quanto previsto a titolo di "Parental Recruiting" è riservato al personale con età anagrafica inferiore ai 67 anni alla data di presentazione della domanda e fermo quanto indicato alle altre condizioni sin qui esposte;

Altre misure di incentivazione esodo

Le Parti convengono di attivare una serie di misure atte all'incentivazione all'esodo, sia per dimissioni volontarie sia per non opposizione al licenziamento per giustificato motivo, fermo restando quanto normato all'art. 39 del vigente CCNL, di dipendenti della società con contratto a tempo indeterminato sia esso pieno o parziale;

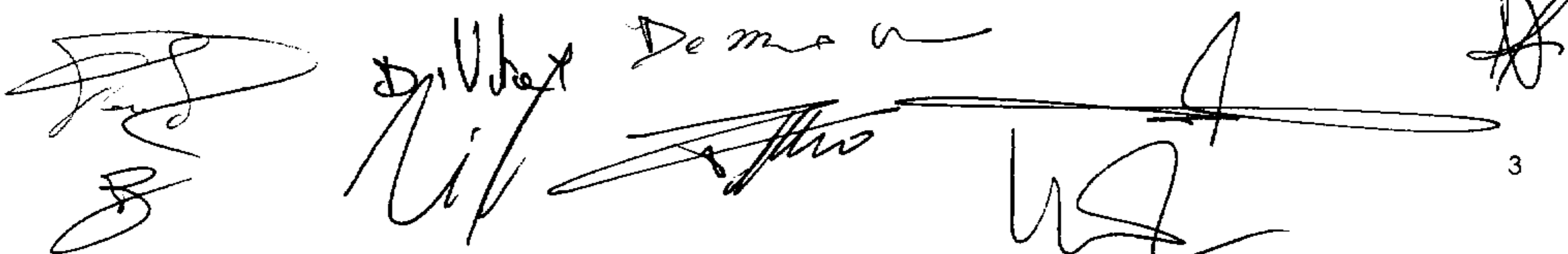
1. Ai fini di quanto sopra viene individuata una forma di incentivazione economica strettamente legata:
 - a. All'età del dipendente;
 - b. Al livello di inquadramento = parametro CCNL;
 - c. Alla durata della concessione di appartenenza;
 - d. All'anzianità di servizio;
 - e. All'eventuale lasso di tempo tra la data di risoluzione del rapporto di lavoro e la data di quiescenza per il trattamento pensionistico anticipato;

Le Parti, quindi, convengono, per le determinazioni dell'importo incentivante mediante l'utilizzo di specifica tabella che prenda in considerazione i parametri e le condizioni di cui al comma che precede.

Il risultato finale ottenuto dall'applicazione di detta tabella si colloca in un intervallo compreso tra i 22.000,00 € lordi e 73.668,00 € lordi riferito al parametro massimo contrattuale;

Detta tabella sottoscritta, allegata e parte integrante del presente Verbale di Accordo è conservata, per ovvie ragioni, presso la Direzione del Personale di Tortona.

2. L'azienda su richiesta sindacale, si rende disponibile a promuovere ed incentivare la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno, intendendosi per tale anche i rapporti FTH 37 h e 162 h medio mese, in rapporto a tempo parziale prevedendo una incentivazione economica legata all'anzianità di servizio;
3. Quanto al comma che precede tenuto conto delle regole cristallizzate nell'accordo 7 Febbraio 2017 a gestione del personale con contratto a tempo parziale. Saranno altresì prese in considerazione forme incentivanti quali il "Part Time di cui al decreto Poletti" art. 1, comma 284, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ("Legge di stabilità 2016") e, ove confermato in Legge di stato, forme quali l'anticipo di cui alla normativa APE art. 1, co. 166 e ss. della Legge 232/2016 (legge di bilancio per il 2017);



Le parti convengono che l'applicazione del presente accordo, è subordinata alla sottoscrizione di verbale di transazione generale novativa del rapporto di lavoro presso la competente ITL, ovvero in sede sindacale;

Resta inteso che gli importi fin qui concordati saranno riproporzionati, in ragione della minor prestazione lavorativa al lavoratore comparabile con contratto a tempo pieno e indeterminato;

Le parti convengono infine di rincontrarsi nel caso di significative variazioni normative di Legge e/o riforma dei requisiti pensionistici;

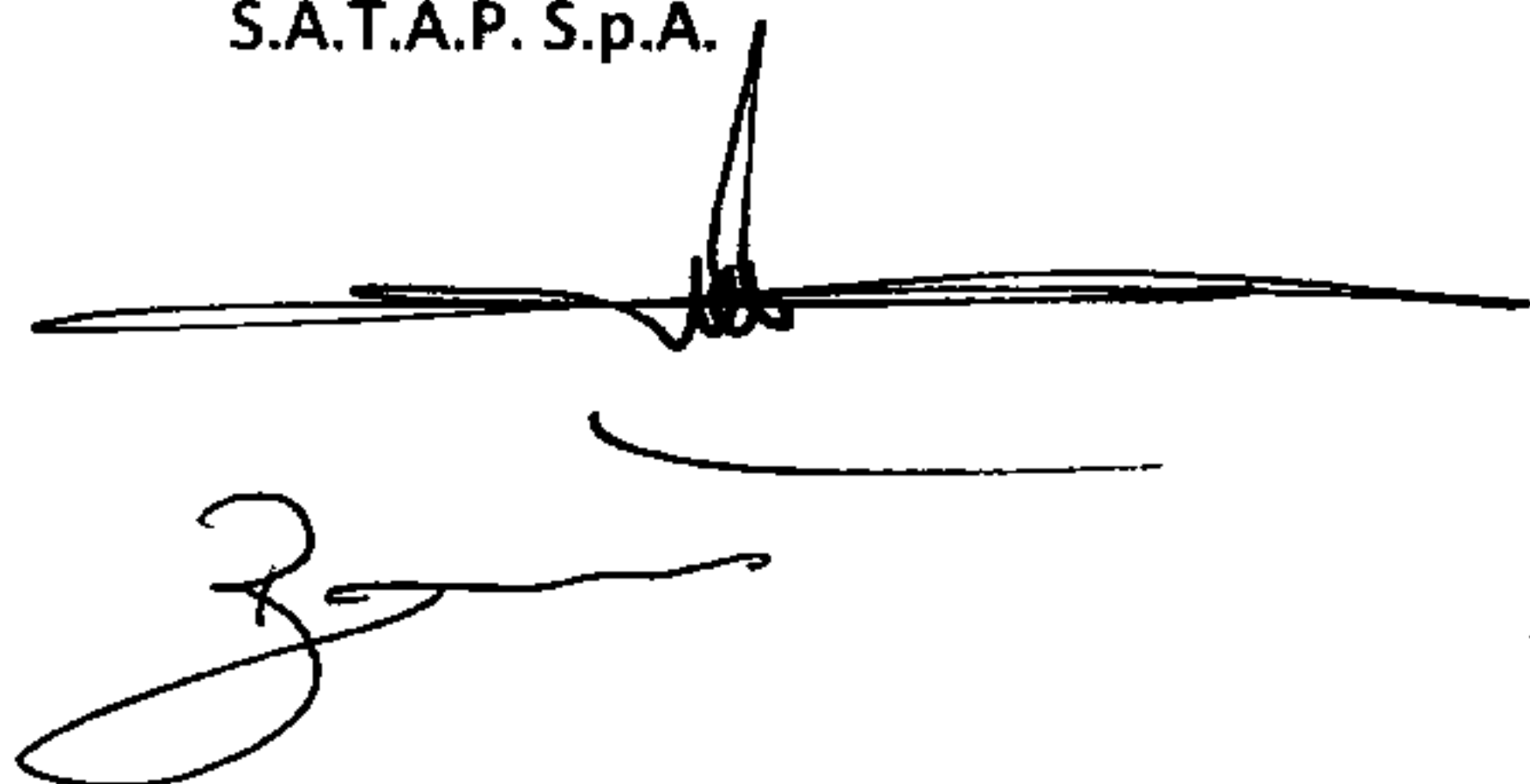
Welfare Aziendale

Le Parti convengono di dare corso al dettato contrattuale relativo al Welfare prevedendo incontri specifici già da inizio mese di Marzo 2017 invitando l'azienda a verificare soluzioni già operative sul mercato nazionale che possano soddisfare le esigenze e le possibilità previste dalla normativa di Legge e Contratto;

Il presente accordo sarà depositato presso il competente Ispettorato Territoriale del Lavoro a cura della società.

Letto, confermato e sottoscritto.

S.A.T.A.P. S.p.A.



R.S.U. S.A.T.A.P. S.p.A.
Tronco A4

