Verbale di Accordo

Il giorno 13.12.2021, presso la sede dell'Azienda Napoli Mobilità S.p.A., sita in Via G. Marino, 1 si sono incontrati:

- Azienda Napoli Mobilità S.p.A., d'ora in poi, per brevità, anche «*ANM*» o «*la Società*» o «*l'Azienda*» Sig.ra Palmiero e Sig.ri Mascolo, Alimena, Busco e Ferrara
  Le OOSS
- FILT CGIL: Sig. Finozzi;
- UILTRASPORTI: Sig. Ferraiuolo;
- UGL FNA: Sig. Fasano;
- FAISA CISAL: Sig. Chiummo;
- FAISA CONFAIL: Sig.ra Serretiello.

E' presente all'incontro odierno lo Studio Toffoletto De Luca Tamajo in persona dell'avvocato Mario Quaranta

Premesso che ANM:

a) è una società *in house* del Comune di Napoli che gestisce i servizi di trasporto pubblico locale su ferro (metropolitana) e su gomma, oltre il servizio Sosta;
b) è tenuta a garantire la regolare continuità quali/quantitativa dei servizi offerti al pubblico sempre e anche in concomitanza con: i) i periodi di maggior fruizione delle ferie estive da parte dei dipendenti; ii) i picchi di attività "stagionali" dovuti a maggior affluenza di turisti, con conseguente necessità di un numero significativamente maggiore di corse; iii) le impreviste carenze di personale legate a periodi di alta morbilità e/o assenteismo;
c) dopo anni di difficoltà e crisi finanziaria, ha avviato a dicembre 2017 un necessario percorso di concordato preventivo, tuttora in corso, che ha fortemente condizionato i percorsi e le modalità di copertura del fabbisogno organico, favorendo il ricorso al lavoro in somministrazione;
d) nell'ambito dell'articolato iter amministrativo previsto dalla normativa fallimentare per il concordato preventivo, l'azienda con il solo fine di garantire la qualità e quantità del servizio pubblico affidatole, ha dovuto necessariamente far ricorso a pluralità di contratti di lavoro temporanei e flessibili per disporre di un numero adeguato di operatori di esercizio, in attesa di poter bandire e svolgere idonee procedure concorsuali;
e) l'attuale iter normativo correlato alle procedure di evidenza pubblica in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle società partecipate in *house providing* è fortemente vincolato al rispetto del d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175: in tale logica l'ultimo Piano assunzionale approvato dall'ente Proprietario –in coerenza ai dettati normativi in essere e in attuazione della delibera n° 27 del 22.5.2017 dell'Azionista Comune di Napoli – è stato il Piano Assunzionale, approvato con delibera assembleare aziendale in data 6.4.2020, per far fronte alle impellenti necessità di riorganizzazione e potenziamento di alcune aree aziendali e al fine di garantire la continuità delle attività;
f) detto Piano è stato per evidenti ragioni approvato in forma <u>Stralcio</u> cioè con numeri molto più contenuti rispetto ai fabbisogni reali;
g) in continuità con detto Piano, la Società ha predisposto e pubblicato una selezione esterna per operatori di esercizio per individuare un bacino di risorse idonee assumibili a tempo indeterminato, a copertura dei Fabbisogni (che sono stati stimati in circa 250 operatori di esercizio), con previsione di inserimento sin da subito di n. 25 risorse - coerentemente con le autorizzazioni già ricevute per il Piano Stralcio 2020 - e a seguire, in relazione alle autorizzazioni che si acquisiranno da Parte dell'ente Proprietario, con successivo scorrimento graduatoria attingendo al bacino risultante dalla Selezione esperita;

Scansionato con CamScanner

h) nelle more dello svolgimento delle procedure selettive, stante la perpetua esigenza di garantire il funzionamento del Servizio Pubblico, l'Azienda è necessitata a prorogare i contratti di somministrazione già in essere utilizzando, in particolare, i medesimi lavoratori che già prestano in somministrazione attività di conduzione dei mezzi aziendali, al fine di abbattere i costi della formazione propedeutica all'inizio delle attività e garantire il mantenimento dei livelli di efficienza del servizio attuali.

Tanto premesso,
Tenuto altresì conto che:

a) ANM, all'esito di un'analisi relativa al ricorso al lavoro flessibile per sopperire alle esigenze descritte, ha rilevato che i nuovi rigidi limiti imposti dal D. Lgs. 81/2015 non consentono più all'Agenzia di lavoro interinale di inviare in somministrazione lavoratori che già abbiano prestato attività in mansioni di pari livello e categoria per più di 12 mesi, se non in presenza di una delle condizioni specificamente elencate dalla legge, limite prorogato per altri 12 mesi in funzione dell'art. 17 del D.L. 41/2021 (c.d. decreto sostegni);
b) Nessuna delle ragioni giustificative previste dalla legge è rintracciabile nel caso di specie e che la nuova normativa, a fronte di un contratto commerciale di somministrazione a tempo determinato, ostacola l'invio presso l'utilizzatore dello stesso lavoratore per più di 24 mesi, incentivando, per questa via, forme di *turn over* accelerato, ad eccezione della possibilità prevista dall'art. 11 – co. 15 – dal D.L. 146/2021 (c.d. decreto fiscale) ovvero del caso dell'assunzione alle dipendenze dell'Agenzia di somministrazione E-work con contratto a tempo indeterminato del personale già impiegato presso ANM per 24 mesi;

A fronte di quanto rappresentato nei precedenti punti a) e b), in mancanza di adeguata causale allo stato non rinvenibile tra quelle di cui all'art. 19 Dlgs. 81/2015 e ss.mm.ii., si rappresenta che, in particolare, già al 31/12/2021, per 95 posizioni in somministrazione (e parimenti per le ulteriori posizioni che andranno in scadenza) non è possibile procedere alla proroga con conseguente inevitabile turn over delle risorse coinvolte, salvo la sottoscrizione di un accordo sindacale che consenta, anche ai sensi degli artt. 19 d.lgs. 81/2015 e ss.mm.ii. la proroga dei contratti in essere con la Società di somministrazione;

Tanto premesso e considerato,
Alla luce di quanto sopra, è necessario trovare una soluzione risolutiva alle disfunzioni, organizzative e occupazionali, che deriverebbero dall'applicazione della normativa vigente in materia di lavoro in somministrazione, prevedendo la stipula di un Accordo aziendale anche ai sensi dell'art. 8 della Legge 148 del 2011 e ss.mm.ii.
Siffatto accordo avrà la funzione, eventualmente in deroga alla disciplina del lavoro a tempo determinato in somministrazione, di legittimare il ricorso al tipo flessibile nella circostanza attuale di espletamento delle procedure ad evidenza pubblica, nell'obiettivo di garantire sia l'aumento della competitività aziendale, con effetti benefici e diretti anche sugli investimenti futuri, sia la continuità occupazionale, sia il mantenimento della qualità del servizio reso e della più contenuta incidenza dei costi di formazione sul bilancio aziendale.
Le Organizzazioni FILT CGIL – UILTRASPORTI – UGL FNA- FAISACISAL- FAISA CONFAILL, tenuto conto delle dichiarazioni aziendali circa l'impossibilità di procedere alla proroga contrattuale nell'immediato per numero 95 posizioni in somministrazione, già in scadenza al 31/12/2021, con senso di responsabilità, onde evitare l'interruzione dei rapporti di lavoro per le suddette 95 posizioni e dunque l'attuazione di un turn over per gli stessi agenti, condividono di stipulare la presente Intesa utile esclusivamente ad assicurare la continuità lavorativa.
Tutto ciò premesso e considerato si conviene quanto segue:

Scansionato con CamScanner

1. Premessa

La premessa costituisce parte integrante della presente intesa.

2. Causali dei contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato.

Le parti, in aggiunta a quanto previsto dagli artt. 19, comma 1, 21 e 34, comma 2, del D.lgs. 81/2015 in relazione alla necessaria sussistenza di una giustificazione causale, concordano che sarà possibile stipulare contratti di lavoro a termine e/o ricorrere alla somministrazione a tempo determinato, anche per periodi di durata superiore a 12 mesi, e anche nel caso di contratti successivi al primo e/o di rinnovi, oltre che per le strutturali carenze di organico dovute a pensionamenti, morbilità per le quali si è dato avvio alla selezione esterna, volta ad individuare un bacino di risorse idonee assumibili, a copertura dei Piani dei Fabbisogni a tempo indeterminato, con inserimento sin da subito di n. 25 risorse, anche nei seguenti casi:

(i) per sopperire a picchi di attività stagionali dovuti a maggior affluenza di turisti, con conseguente necessità di garantire all'utenza un maggior numero di corse;

(ii) per fronteggiare impreviste carenze di personale legate a periodi di alta morbilità e/o di assenteismo;

(iii) per l'intera durata di espletamento delle procedure ad evidenza pubblica finalizzate all'assunzione di personale addetto al trasporto di persone, fino all'immissione in servizio dei lavoratori idonei;

(iv) nei periodi di maggior fruizione di ferie da parte dei dipendenti dell'Azienda.

3. Durata dei contratti di lavoro a termine in somministrazione a tempo determinato.

3.1 Le Parti concordano che - in deroga a quanto previsto dal D.L. 87/2018, così come modificato in sede di conversione dalla legge 96/2018 – per ciascun lavoratore la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato e/o della /e missione/i in somministrazione a tempo determinato, non possa eccedere il limite massimo di 36 mesi, limite del resto già previsto dal CCNL Autoferrotranvieri del 28 novembre 2015, scaduto il 31 dicembre 2017.

3.2 Le parti concordano che - ai fini dell'applicazione di qualsivoglia disposizione legale o contrattuale collettiva relativa a limiti di durata, rinnovi e proroghe - non si tenga conto dei periodi di utilizzazione, in virtù di contratti di lavoro a tempo determinato e/o di somministrazione a termine, intervenuti prima della data di stipulazione del presente verbale di accordo. Ai soli fini del computo della durata, con riferimento ai contratti e alle missioni pendenti, si terrà conto del solo periodo residuo di esecuzione, successivo alla stipulazione del presente verbale di accordo.

4. Durata del presente verbale di accordo di prossimità.

Le parti convengono che la presente intesa ha validità fino al 30/06/2023, salvo diverse pattuizioni che nelle more potrebbero intervenire.

5. Incontri di verifica.

Nel corso dell'anno dicembre 2021 – dicembre 2022 saranno svolti incontri di verifica su base trimestrale per rilevare eventuali necessità di modifica e miglioramento rispetto a quanto regolamentato con la presente intesa.

ANM S.p.A. OO.SS.

Scansionato con CamScanner