

ACCORDO QUADRO

Oggi 5 agosto 2014, presso la FEDIT di Roma, si sono incontrati:

tra

la TNT Global Express S.p.A., rappresentata da Benino Maddaluno, Daniele Bazzini, David Landi, Giancarlo Ballerna e Valentina Torrisi, assistita dalla FEDIT in persona di Enzo Solaro e Alfredo D'Ascoli e dalla CONFETRA in persona di Fabio Marrocco;

e

le OO.SS. nazionali:

FILT CGIL, rappresentata da Antonio Pepe;

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Maurizio Diamante;

UILTRASPORTI, rappresentata da Walter Barbieri;

nonché le OO.SS. territoriali, congiuntamente alla RSA.

(insieme alla Società, le "Parti")

Premesso che

- in data 10/06/2013, l'azienda era costretta ad aprire una procedura di licenziamento collettivo per 854 lavoratori, chiusa il 18/07/2013 con un accordo avanti il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il quale erano stati previsti, per il periodo settembre - dicembre 2013, il ricorso alla cassa integrazione guadagni in deroga e, tra gli strumenti di gestione degli esuberi, la possibilità di licenziare i dipendenti con il solo criterio della non opposizione, nonché l'adesione volontaria alle ricollocazioni offerte dall'azienda;
- successivamente, con il verbale del 21/01/2014 sottoscritto avanti il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, veniva concordata una prosecuzione della cassa integrazione guadagni in deroga solo fino al 31/03/2014;
- questa circostanza portava TNT, in data 06/02/2014, ad aprire una nuova procedura di licenziamento collettivo, chiusa con la firma dell'accordo del 19/03/2014, avanti il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il quale venivano fissati il ricorso alla cassa integrazione guadagni in deroga fino al 30/06/2014 e, tra gli strumenti di gestione degli esuberi, la mobilità con il solo criterio della non opposizione, da effettuarsi entro la medesima data, oltre alla prosecuzione delle azioni di ricollocazione all'interno e all'esterno dell'azienda;
- il giorno 23/06/2014 avanti il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali veniva sottoscritto tra le parti un verbale di accordo relativo alla continuazione della cassa integrazione guadagni in deroga: il Ministero poteva però disporre la stessa esclusivamente per ulteriori due mesi, fino quindi al 31/08/2014;
- a fronte di ciò, l'azienda si trovava quindi nella necessità di aprire una nuova procedura di licenziamento collettivo fondata sulle medesime ragioni e con i medesimi obiettivi di quelle del 10/06/2013 e del 06/02/2014;
- tale procedura ha visto la conclusione della fase sindacale il giorno 08/07/2014, con la firma del mancato accordo;

- in data 05/08/2014 le parti sono state convocate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali al fine dell'esperienza della fase amministrativa della procedura. Durante tale incontro il Ministero ha comunicato alle parti che, essendo stato pubblicato nella giornata precedente il decreto che stabilisce limiti e criteri di accesso allo strumento della cassa integrazione guadagni in deroga, non vi sono al momento le condizioni per concedere eventuali proroghe dell'ammortizzatore sociale, essendo necessari alcuni chiarimenti attuativi;
- a fronte di ciò, le parti hanno ritenuto necessario concordare soluzioni che, compatibilmente con il normale svolgimento dell'attività aziendale, permettano la gestione degli esuberanti e la mancanza di cassa integrazione guadagni in deroga fino a quando il Ministero del Lavoro non scioglierà la riserva espressa,

**Quanto sopra premesso, le Parti, nel richiamare, nei contenuti, le intese di cui sopra quali
antefatti noti e condivisi, concordano quanto segue:**

1. la Società ha eccedenze di personale che si originano da situazioni oggettivamente diverse, che possono così essere sintetizzate:

a) eccedenze derivate dal piano di riorganizzazione generale aziendale, indicate specificamente nella lettera di apertura della procedura di licenziamento collettivo del 08/07/2014, le cui tabelle costituiscono parte integrante del presente Accordo; tale situazioni di eccedenza sono state finora gestite attraverso sospensioni in CIGD a zero ore, in conformità alle intese richiamate in premessa;

b) eccedenze derivate da situazioni di dissaturazione dell'attività lavorativa che riguardano Filiali e/o Sedi anch'esse specificamente indicate nella lettera di apertura della procedura di licenziamento collettivo del 08/07/2014 (le cui tabelle costituiscono parte integrante del presente Accordo), in riferimento alle quali sono state attuate sospensioni in CIGD a rotazione, che hanno coinvolto un maggior numero di risorse caratterizzate da omogenee competenze e professionalità, e perciò da fungibilità nell'esecuzione delle attività residue;

2. l'impossibilità oggettiva di far ulteriore ricorso all'ammortizzatore sociale della CIGD per il periodo 1° settembre - 30 settembre 2014, determinerebbe conseguenze gravissime sotto il profilo occupazionale;

3. le Parti confidano peraltro che a far tempo dal 01/10/2014 possa nuovamente rendersi accessibile a favore dei lavoratori, quantomeno per il numero di mesi indicati nel citato decreto, l'ammortizzatore sociale della CIGD;

4. appare necessario convenire soluzioni che, compatibilmente con il normale svolgimento dell'attività aziendale e nel rispetto del principio di economicità, permettano, quantomeno nel prossimo mese di settembre, la salvaguardia dell'occupazione attraverso una adeguata gestione delle eccedenze, individuando al contempo le condizioni utili per pervenire in futuro ad una definitiva risoluzione delle problematiche sopra richiamate;

5. è interesse delle Parti cogliere tutte le anzidette opportunità, e per l'effetto, agendo sindacalmente sulla base di un criterio maggioritario di rappresentatività, si è raggiunto il presente accordo finalizzato alla gestione della crisi aziendale e occupazionale, regolando i trattamenti di lavoro del personale coinvolto come di seguito indicato:

- in relazione ai dipendenti di cui al precedente punto 1a), salvo che non decidano di accedere alla ricollocazione nelle posizioni tuttora vacanti all'interno dell'organizzazione aziendale, saranno

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'AD' and 'S']

dispensati dall'attività lavorativa per il mese di settembre 2014 e posti in disponibilità, ma la Società riconoscerà loro comunque il 50% della retribuzione lorda; il rimanente 50% del tempo lavoro sarà trattato come permesso non retribuito, ma la Società si impegna a corrispondere un importo equivalente sotto forma di incentivo all'esodo al momento in cui, esaurite le possibilità di far ricorso ad ulteriori ammortizzatori sociali ovvero strumenti di legge o di contratto utili alla miglior gestione degli esuberanti. La Società stessa darà corso a procedura di mobilità in sede locale specificatamente motivata dall'avvenuta riorganizzazione generale aziendale sopra citata e secondo quanto indicato in dettaglio nella lettera di apertura della procedura di licenziamento collettivo del 08/07/2014, le cui tabelle costituiscono parte integrante del presente Accordo; qualora il dipendente si ricollochi all'interno dell'azienda, l'importo equivalente di cui sopra sarà corrisposto sotto forma di una-tantum;

- in relazione ai dipendenti di cui al precedente punto **1b)** la Società, nel mese di settembre 2014, farà rendere agli stessi la piena prestazione lavorativa e corrisponderà pertanto l'integrale retribuzione;
- al fine di rendere sostenibile per la Società gli interventi per la salvaguardia dell'occupazione esposti ai punti che precedono, le Parti concordano che, in una logica di solidarietà tra lavoratori e in deroga temporanea all'intesa sindacale in essere in materia, verrà adottata la misura della sospensione dell'erogazione di un numero massimo pro-capite di 22 ticket restaurant per tutti i dipendenti dell'azienda. Tali buoni pasto saranno detratti nella seguente misura: 7 ticket per il mese di settembre, 7 per il mese di ottobre, 7 per il mese di novembre e 1, più eventuale conguaglio, per il mese di dicembre. Tale sospensione potrà essere ridotta, relativamente al numero di ticket massimi da detrarre, qualora si verifichino le condizioni di maggior risparmio sui costi. L'azienda prende atto della richiesta delle OO.SS. di sospendere, in un'ottica di solidarietà, l'erogazione dei ticket anche al personale con qualifica dirigenziale. Le OO.SS. richiedono che tale sospensione del ticket non venga, se possibile, applicata al personale che si è ricollocato part-time nel corso dell'ultimo anno; l'azienda fa presente che, fatte le verifiche del caso, tale ultima richiesta non è percorribile.

6. La Società continuerà comunque a ricercare possibilità di ricollocazione dei lavoratori all'interno dell'azienda e a mantenere attiva la collaborazione con la società Intoo per l'accesso al percorso di outplacement.


7. Le parti si impegnano ad incontrarsi nel corso del mese di settembre per la gestione degli esuberanti e in particolare delle persone attualmente a zero ore, anche con l'utilizzo di trasferimenti al fine di coprire le posizioni vacanti. Le OO.SS. si rendono fino d'ora disponibili a iniziare quanto prima a valutare con l'azienda tutte le soluzioni che permettano di far fronte alla minore disponibilità di ammortizzatori sociali per l'anno 2015.

L.C.S.


TNT Global Express Spa

FEDIT

CONFETRA



OO.SS.
