

VERBALE DI ACCORDO

Addì 23 dicembre 2011, in Roma

tra

la Società Telepost S.p.A.

e

la SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL nazionali e territoriali unitamente alle RSU

Premesso che:

- in data odierna è stato sottoscritto un Accordo Quadro nel quale le Parti hanno definito strumenti di gestione condivisi per affrontare le problematiche aziendali, tra i quali la mobilità ed il ricorso alla CIGS per 24 mesi.

Tutto ciò premesso le Parti hanno concordato quanto segue:

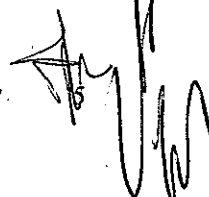

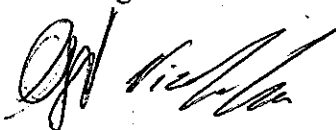
1. Integrazione al reddito

Ai lavoratori sospesi in CIGS che non saranno coinvolti dai meccanismi di rotazione l'azienda erogherà mensilmente a richiesta degli interessati e solo quale importo liberali ad integrazione al reddito, la cifra netta mensile secondo lo schema di seguito riportato:

Livelli	Contributo netto mensile riconosciuto
7 e 7Q	680,00
6	570,00
5	400,00
4	350,00
3	100,00

2. Criteri di collocazione in mobilità

Le parti confermano quanto previsto nell'accordo del 9 dicembre 2011 in materia che si intende integralmente richiamato.



3. Incentivo per mobilità

Ai lavoratori di cui al Punto 2) che saranno collocati in mobilità sarà riconosciuto unitamente alle competenze di fine rapporto, a titolo di incentivo all'esodo:

- a. per il personale che può raggiungere i requisiti pensionistici entro la scadenza del periodo di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'art. 7, commi 1 e 2, della legge n. 223/1991, un importo non inferiore alla differenza netta tra il 90% della retribuzione mensile e l'indennità di mobilità di cui all'art. 7 della legge n.° 223/1991, commisurato al periodo necessario alla maturazione dei requisiti pensionistici secondo la legislazione vigente.

Ai fini di cui al precedente capoverso, la retribuzione è composta da minimi tabellari, ex indennità di contingenza, E.D.R., aumenti periodici di anzianità, elemento retributivo professionale, sovraminimi individuali, *ad personam* e rateo di tredicesima mensilità;

- b. per il personale che non è in possesso dei requisiti di cui al punto a) e che manifesti la non opposizione alla collocazione in mobilità sarà erogato un incentivo all'esodo pari alla differenza netta tra il 90% della retribuzione mensile e l'indennità di mobilità, di cui all'art. 7 della legge n° 223/1991, commisurato al periodo di erogazione della stessa.

Le parti concordano che gli accordi relativi alla presente procedura di mobilità per la gestione del personale eccedente si basano sulle norme che regolano attualmente i trattamenti pensionistici. L'Azienda conferma la propria disponibilità, qualora intervenissero, nell'arco dei prossimi 12 mesi interventi legislativi che alterino sostanzialmente il trattamento previsto dai presenti accordi, nei confronti del personale eccedente e con riferimento al periodo intercorrente tra la comunicazione del recesso e la decorrenza del trattamento pensionistico, ad esaminare la compatibilità, nel quadro generale del programma di riorganizzazione, di ulteriori interventi per superare le eventuali penalizzazioni introdotte.

L'erogazione dell'incentivo avverrà previa sottoscrizione di apposito verbale di transazione generale e novativa in sede sindacale ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c.

Le parti confermano che quanto previsto nell'accordo del 9 dicembre 2011 in materia di incentivo per mobilità si intende integralmente sostituito dal presente Punto 3).

4. Incentivo per il trasferimento

Al personale che concordi il trasferimento di sede verrà accordato il seguente trattamento:

1. due mesi di trattamento di trasferta prima dell'efficacia del trasferimento ed inoltre:

- a) trasferimento senza la famiglia:

- importo netto mese = 300 euro per i 24 mesi successivi al trasferimento.

- b) trasferimento con la famiglia:

- importo netto mese = 500 euro per i 24 mesi successivi al trasferimento.

Detto importo forfetario è onnicomprensivo di ogni trattamento di trasferimento e dell'incidenza sugli istituti diretti e indiretti, nonché non costituirà base di calcolo per il Trattamento di Fine Rapporto. Esso è aggiuntivo rispetto ai trattamenti previsti dalla normativa in atto.

L'Azienda potrà mettere a disposizione del coniuge convivente del lavoratore trasferito un programma per la ricerca di alternative occupazionali, utilizzando i servizi messi a disposizione nell'ambito del C.R.A.O.

5. Incentivo per la ricollocazione presso terzi

Al personale che accederà alla collocazione presso terzi tramite cessione di contratto individuale, su base volontaria, anche nel quadro delle attività previste dal Centro di ricerca di alternative occupazionali (C.R.A.O.), verrà riconosciuta una somma pari a sei mensilità lorde di retribuzione, a titolo di incentivazione all'esodo, previo sottoscrizione di verbale di conciliazione generale in sede sindacale ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c.

Tale incentivo all'esodo non sarà riconosciuto per i trasferimenti disposti in altre Aziende del Gruppo Manutencoop.

6. Inserimenti

Nella prospettiva di un profondo cambiamento dei ruoli e dell'approccio lavorativo, nel mutato contesto organizzativo, l'Azienda potenzierà anche alcune strutture aziendali attraverso l'inserimento di giovani con elevato livello di scolarizzazione o con personale esperto del settore specifico di inserimento, con profili professionali nuovi; complessivamente gli inserimenti riguarderanno 15 persone.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la Telepost S.p.A.



G. De Luca

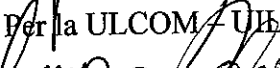
Per la SLC - CGIL



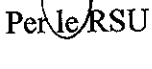
Per la FISTEL - CISL



Per la ULCOM - UIL



Per le RSU



F. Vizzani

