

In data _29 luglio_2005 tra

POSTE ITALIANE S. p. A

e

SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL POST, FAILP-CISAL, SAILP-CONFESAL, UGL COMUNICAZIONI NAZIONALI

Premesso che:

- Il Decreto Legislativo 276/03 ha introdotto il Contratto di Inserimento Lavorativo, delegando alla Contrattazione Collettiva la determinazione delle modalità di definizione dei piani individuali di inserimento nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento dell'obiettivo di garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo;
- Con l' Accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004 sono stati definiti, in attesa dell'intervento di apposita disciplina da parte della contrattazione collettiva, gli elementi ritenuti essenziali a consentire ai datori di lavoro operanti in tutti i settori produttivi, una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e reinserimento lavorativo
- il CCNL del Personale non Dirigente di Poste Italiane SpA, sottoscritto in data 11 luglio 2003, ha introdotto la disciplina del Contratto di Formazione e Lavoro, che costituisce il precedente del Contratto di Inserimento Lavorativo e ha altresì affermato l'impegno delle Parti ad approfondire ed analizzare nuove tipologie e forme contrattuali disciplinate dalla legge e a valutarne l'applicabilità in Azienda.

Le Parti nello spirito sopra richiamato, convengono di regolare per Poste Italiane S.p.A. il ricorso al Contratto di Inserimento Lavorativo di cui al Decreto Legislativo 276/03 e successive modificazioni nei seguenti termini e modalità :

1. La premessa è parte integrante del presente accordo.
2. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.
3. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato

un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

4. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.
5. Nel contratto verranno indicati:
 - la durata, individuata ai sensi del successivo punto 8);
 - l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 13);
 - l'orario di lavoro;
 - la categoria di inquadramento del lavoratore secondo le previsioni di legge: non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto. Le Parti stabiliscono per l'ingresso della risorsa in azienda l'assunzione della stessa ad un livello inquadramentale inferiore rispetto a quello previsto per le mansioni svolte. A titolo esemplificativo, per la mansione di portaflettere, corrispondente al livello inquadramentale "D", la risorsa, assunta con contratto di inserimento lavorativo, verrà collocata nel livello "E".
6. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.
7. Nel progetto verranno indicati:
 - la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
 - la durata e le modalità della formazione.
8. Il contratto di inserimento verrà sottoscritto per una durata di nove mesi, eventualmente prorogabile entro il limite massimo di durata. Nei confronti dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.
9. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, tetto eventualmente ampliabile in relazione a valutazioni di opportunità in merito alle modalità di erogazione della formazione aziendale e ad eventuali proposte/percorsi formativi individuati da parte dell'Ente Bilaterale per la Formazione, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

10. In attesa della definizione delle modalità di attuazione del “libretto formativo del cittadino” la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

12. Il trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro viene disciplinato come segue:

in caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 120 gg. di calendario nell’arco dell’intera durata del rapporto di formazione e lavoro.

Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 gg. di calendario nell’arco dell’intera durata del rapporto nei seguenti casi:

a) unica malattia di durata non superiore a 120 gg. con ricaduta entro il periodo massimo di 30 gg. di calendario decorrenti dalla cessazione della malattia stessa;

b) pluralità di malattie per una durata complessiva non superiore a 120 gg. con ricaduta entro il periodo massimo di 30 gg. di calendario decorrenti dalla cessazione dell’ultima di tali malattie e di cui la ricaduta costituisce continuazione.

I periodi di conservazione del posto sopra previsti si intendono riferiti a contratti di formazione e lavoro di 24 mesi e vengono proporzionalmente ridotti nel caso di contratti aventi durata inferiore a 24 mesi.

Il riproporzionamento del periodo di conservazione del posto di lavoro non potrà comunque essere inferiore a 70 giorni in relazione ai contenuti dell’Accordo Interconfederale dell’11 febbraio 2004.

L’Azienda erogherà a tutti i lavoratori, per un periodo massimo pari a quello della conservazione del posto, un trattamento economico pari a quello previsto dal presente CCNL.

13. Per i lavoratori assunti con contratto di inserimento la durata massima del periodo di prova è fissata dall’art. 20 del CCNL con riferimento al livello di assunzione iniziale.

14. L’applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l’esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall’utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell’effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (notturno, festivo, ecc.).

15. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell’anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.

Per Poste Italiane S.p.A.

per le OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL POST

FAILP-CISAL

SAILP-CONFSAI

UGL COMUNICAZIONI