

**IPOTESI DI ACCORDO PER IL PIANO DI ASSUNZIONI ANPAL SERVIZI S.p.A.
EX ART. 4, co. 2 bis, D.L. 101/2019, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 128/2019**

In data 13 febbraio 2020 presso la sede di Anpal Servizi S.p.A. in Roma, in via Guidubaldo Del Monte, 60

TRA

ANPAL SERVIZI SPA rappresentata da

Domanico Parisi
Mauro Tringali
Giuseppe Romano
Annamaria Savi

E

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI CONFEDERALI

CGIL

La Segretaria Confederale Tania Scacchetti
Corrado Barachetti

CISL

Il Segretario Generale Aggiunto Luigi Sbarra
Paolo Carraro

UIL

La Segretaria Confederale Ivana Veronese
Marco Massera

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA

Fisac – CGIL
First – CISL
Uilca – UIL

e

Nidil – CGIL
Felsa – CISL
Uiltemp - UIL

unitamente alle RSA

PREMESSO CHE

- ✓ Per far fronte ai compiti istituzionalmente assegnati ad Anpal Servizi in seguito all'introduzione del reddito di cittadinanza e della programmazione comunitaria la società intende ridefinire la sua azione strategica e i suoi fabbisogni di personale stabile mediante l'adozione di un Piano industriale;
- ✓ il Piano Industriale 2020-2022, per le linee fino ad ora rappresentate, esprime un fabbisogno di personale in forma stabile necessario a garantire il processo di sviluppo della Società e l'efficace perseguimento degli obiettivi istituzionali ad essa assegnati;
- ✓ l'azienda si avvale da tempo di una preziosa platea di lavoratori che hanno supportato lo sviluppo societario, si sono formati e hanno acquisito importanti competenze professionali in virtù di contratti di lavoro a termine (CTD) o di collaborazione;
- ✓ le Organizzazioni Sindacali Confederali concordano sulla necessità di valorizzare tutte le risorse che, grazie alle specifiche esperienze professionali maturate, rispondano alle necessità organizzative e strutturali previste dal Piano Industriale e dai futuri sviluppi societari in particolare quelli legati alla nuova programmazione comunitaria FSE 2021-2027

CONSIDERATO CHE

- ✓ l'art. 4, co.2 bis) della L. 128/2019 così dispone *"fermo restando quanto disposto dall'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, e nel rispetto delle procedure stabilite dai regolamenti di Anpal Servizi S.p.A. adottati ai sensi del medesimo articolo 19, comma 2, per far fronte ai compiti in seguito all'introduzione del reddito di cittadinanza e della nuova programmazione comunitaria, Anpal Servizi spa può procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di tutto il personale che ha prestato servizio con contratto a tempo determinato e può, altresì, nel triennio 2019-2021, bandire specifiche procedure concorsuali per l'assunzione a tempo indeterminato per il personale che abbia maturato entro il 1° gennaio 2019 specifiche esperienze professionali presso la stessa Anpal Servizi S.p.A. e Italia Lavoro S.p.A. con contratto di collaborazione"*;
- ✓ con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori che hanno prestato servizio con contratto a tempo determinato, le procedure stabilite dai regolamenti di Anpal Servizi adottati ai sensi dell'art. 19, comma 2 del D. Lgs 175/16 prevedono la possibilità di conversione dei rapporti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato senza l'avvio di nuove procedure selettive, purché detti rapporti siano stati sottoposti all'origine alle medesime regole di reclutamento e previo accertamento del fabbisogno;
- ✓ i lavoratori di Anpal Servizi che prestano e hanno prestato servizio con contratto a tempo determinato sono stati assunti previo superamento di una selezione pubblica consistente in due prove scritte e una prova orale;
- ✓ ricorrono tutti i presupposti già previsti dai diversi regolamenti che hanno nel tempo disciplinato le modalità di reclutamento del personale e, pertanto, come espressamente previsto dall'art. 4 co. 2 bis, della L. 128/19, la Società intende avvalersi di questa previsione;
- ✓ con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato riservate ai collaboratori in essere, fatta esclusione di quelli contrattualizzati successivamente alla data del 1 gennaio 2019, la Società può bandire specifiche procedure selettive, adottando un Regolamento ad hoc che ne disciplini termini e modalità, valorizzando le specifiche esperienze maturate.
- ✓ Le Parti intendono richiamare i principi condivisi nel Protocollo d'intesa tra Anpal Servizi e le Organizzazioni Confederali CGL CISL UIL sottoscritto in data 13 luglio 2017, relativo ai percorsi di stabilizzazione in Anpal Servizi per il triennio 2017 – 2020, in cui le Parti hanno convenuto di *"assumere come prioritario il criterio dell'anzianità"*

LE PARTI CONVENGONO CHE

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

1. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DEI LAVORATORI CHE HANNO PRESTATO SERVIZIO CON CONTRATTO A TERMINE

1.1 Individuazione del bacino dei CTD

Il Piano di stabilizzazione è destinato sia al personale attualmente in forza che a quello cessato, esclusi i casi di dimissioni volontarie.

Possono accedere alla stabilizzazione i lavoratori in forza che alla data della sottoscrizione del presente accordo abbiano maturato un'anzianità in contratti a tempo determinato maggiore di 12 mesi anche non continuativi.

Possono presentare domanda di partecipazione alla procedura di assunzione i lavoratori cessati successivamente al 1/08/2017 che abbiano maturato un'anzianità in contratti a tempo determinato maggiore di 12 mesi anche non continuativi.

1.2 Modalità e termini di assunzione dei CTD

- I lavoratori che hanno un contratto a tempo determinato in essere e sono in possesso dei requisiti richiesti verranno convertiti a tempo indeterminato prima della data di cessazione naturale del loro contratto, previa rinuncia sottoscritta in sede protetta ad ogni eventuale pretesa relativa al pregresso rapporto di lavoro.
- I lavoratori che hanno prestato servizio con contratto a tempo determinato e sono in possesso dei requisiti richiesti possono presentare domanda di partecipazione. Gli avvisi verranno pubblicati sul sito istituzionale della Società.

Saranno prese in considerazione le candidature presentate per sedi di lavoro, profili professionali e livelli di inquadramento corrispondenti a quelli ricoperti in precedenza, in forza del superamento di una selezione pubblica.

I lavoratori in possesso dei requisiti richiesti verranno assunti a tempo indeterminato con decorrenza dalla data di sottoscrizione del contratto, previa rinuncia sottoscritta in sede protetta, ad ogni eventuale pretesa relativa al pregresso rapporto di lavoro.

Per far fronte ai fabbisogni di personale la società procederà sin da subito alle assunzioni del personale con contratto a tempo determinato. Contestualmente, saranno avviate le procedure per la selezione dei collaboratori.

2. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO RISERVATE AI LAVORATORI CHE HANNO MATURATO SPECIFICHE ESPERIENZE PROFESSIONALI CON CONTRATTO DI COLLABORAZIONE

2.1 Individuazione del bacino dei collaboratori

La procedura di selezione è interamente riservata ai collaboratori di Anpal Servizi.

Possono presentare domanda di partecipazione alla procedura di selezione i lavoratori che abbiano maturato entro il 1 gennaio 2019 specifiche esperienze professionali presso Anpal Servizi e che siano attualmente in forza con contratto di collaborazione.

2.2 Modalità e termini di assunzione dei collaboratori

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19, co.2 D. Lgs 175/16 e in ossequio ai principi comunitari di trasparenza, pubblicità e imparzialità, previa approvazione dell'Ente Vigilante, la Società adotta uno specifico Regolamento per il reclutamento del personale a tempo indeterminato, in esecuzione di quanto disposto dall'art. 4, co. 2 bis del Decreto Legge 101/19, convertito con modificazioni dalla L. 128/19.

La Società pubblica sul proprio sito istituzionale gli avvisi di selezione delle posizioni ricercate, in coerenza con gli attuali fabbisogni.

Fatta salva l'approvazione dell'Ente Vigilante, le Parti convengono che in ossequio alle previsioni normative, il Regolamento adottato dalla Società valorizzi le specifiche esperienze maturate, attribuendo ai candidati fino a un massimo di 60 punti, così distribuiti:

- fino a un massimo di 12 punti per la formazione specialistica;
- fino a un massimo di 48 punti per l'anzianità, suddivisi in 3 punti ogni 12 mesi.

Tutti i candidati sono ammessi alle prove selettive del profilo cui possono concorrere.

Le prove di selezione consistono in una prova scritta e una prova orale. I voti di ciascuna prova sono espressi in ventesimi.

Sono considerati idonei i lavoratori che abbiano riportato in ciascuna delle due prove una votazione di almeno 12/20.

Al punteggio totale ottenuto nelle due prove selettive viene sommato il punteggio relativo alle esperienze. Il punteggio complessivo è dato dal punteggio ottenuto nelle prove selettive sommato al punteggio relativo alle esperienze.

Al termine delle prove di selezione, viene elaborata la graduatoria di merito secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo ottenuto.

L'assunzione è condizionata alla sottoscrizione in sede protetta, di una rinuncia ad ogni eventuale pretesa relativa al pregresso rapporto di lavoro.

Le Parti convengono di estendere la durata delle graduatorie degli idonei fino a 36 mesi dalla data della loro pubblicazione, per soddisfare futuri fabbisogni professionali.

La Società si impegna a prorogare i contratti di collaborazione in essere sottoscritti anteriormente alla data del 1 gennaio 2019 e i contratti dei collaboratori presenti in graduatoria, in coerenza con i fabbisogni dell'attuale programmazione.

Le Parti si danno reciprocamente atto che, con l'attuazione di questa fase di sviluppo societario e di assunzioni a tempo indeterminato, il ricorso a tipologie di lavoro a termine debba essere una soluzione residuale e concordano che l'attuazione del presente accordo sarà oggetto di monitoraggio attraverso incontri su richiesta delle Parti.

Resta inteso che le assunzioni sono subordinate all'approvazione da parte dell'Ente Vigilante del "Regolamento per il reclutamento del personale di cui all'art. 4, co. 2 bis, del D.L. 101/19, convertito con modificazioni dalla L. 128/19" e del Piano Industriale della Società.

In caso di insussistenza, revoca o modifica delle ragioni normative, regolamentari, organizzative, delle risorse finanziarie e/o di altre ragioni che possano determinare l'impossibilità di dar seguito all'accordo, le Parti si incontreranno per le opportune determinazioni di merito.

ROMA, 13 febbraio 2020

La presente ipotesi di accordo verrà ratificata dalle Parti dopo l'approvazione dell'assemblea dei lavoratori