

ACCORDO AZIENDALE DI PROSSIMITA'

Ai sensi dell'art. 8 del Decreto Legge 13.08.2011, n. 138,

come convertito, con modificazioni, dalla Legge 14.09.2011, n. 148

La società FORMAZIONE AVANZATA, RICERCA, EDITORIA S.r.l. con acronimo FARE S.r.l., con sede a Udine (UD), Via Andrea Palladio n. 8, cap. soc. € 50.000,00 i.v., C.F. e Numero di Iscrizione del Registro delle Imprese di Udine: 01896560305, in persona dell'Amministratore Unico e legale rappresentante, Dottor Massimo Di Silverio;

-Società-

e

CGIL - Confederazione Generale Italiana del Lavoro, nella persona del Signor Natalino Giacomini, in qualità di rappresentante;

-OO.SS-

Premesso che:

- a) L'università degli Studi di Udine detiene il 100% delle azioni e/o quote societarie della Società;
- b) La Società ha per oggetto, in via prevalente, l'attività editrice e specificatamente la redazione, la stampa, la pubblicazione, la commercializzazione, la promozione e la distribuzione, sia per conto proprio che di terzi, di pubblicazioni di carattere scientifico, tecnico, culturale e didattico nonché di ogni e qualsiasi prodotto editoriale che risulti strumentale all'insegnamento universitario; lo studio e la realizzazione di iniziative editoriali; l'erogazione di servizi di alta formazione e supporto ai soci per lo svolgimento delle medesime attività; attività di scouting, supporto alla progettazione e alla gestione di progetti; erogazione di servizi sulle seguenti tematiche: marketing, promozione, servizi alle imprese, organizzazione, ricerca e sviluppo, contabilità aziendale, sviluppo risorse umane;
- c) Attualmente, la Società ha un organico aziendale di cinque lavoratori dipendenti a tempo indeterminato;
- d) La Società, al fine di esercitare l'attività di cui al punto b), ha la necessità di implementare l'organico aziendale inserendo n. 7 lavoratori subordinati;

e) Trattandosi di società assoggettata alla disciplina del decreto legislativo 19.08.2016, n. 175 (Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica), la Società medesima non può allo stato attuale assumere lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, in quanto:

- L'art. 25, comma 1, del Testo Unico impone alle società a partecipazione pubblica di effettuare una ricognizione del personale in servizio, per individuare eventuali eccedenze e di comunicare tali eventuali eccedenze alla Regione nel cui territorio la società ha sede legale entro la data del 23.03.2017;
- L'art. 25, comma 2, del Testo Unico prevede che le Regioni formino l'elenco dei lavoratori dichiarati eccedenti ai sensi dell'art. 25, comma 1;
- L'art. 25, comma 3, del Testo Unico impone alle Regioni di trasmettere gli elenchi dei lavoratori dichiarati eccedenti e non ricollocati all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, che gestisce l'elenco dei lavoratori dichiarati eccedenti e non ricollocati, entro la data del 23.09.2017;
- L'art. 25, comma 4, del Testo Unico vieta alle società a partecipazione pubblica di procedere a nuove assunzioni di lavoratori subordinati a tempo indeterminato fino al 30.06.2018, se non attingendo agli elenchi di cui all'art. 25, commi 2 e 3;
- Gli elenchi dei lavoratori eccedenti previsti dall'art. 25 del Testo Unico, soltanto attingendo ai quali le società a partecipazione pubblica possono assumere lavoratori subordinati a tempo indeterminato fino alla data del 30.06.2018, allo stato non sono disponibili, essendo ancora pendente il termine fissato dallo stesso Testo Unico per la loro formazione;

f) Con delibera del 28.10.2016, n. 2020, pubblicata sul BUR del 9.11.2016, n. 45, la Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia, nell'emanare alcuni precisi indirizzi di prima applicazione del decreto legislativo 19.08.2016, n. 175 (Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica) alle società a partecipazione pubblica regionali, ha statuito che: *"nelle more della ricognizione del personale in servizio da parte delle società a controllo pubblico, al fine di individuare eventuali eccedenze e della predisposizione degli elenchi dei lavoratori*

dichiarati eccedenti da parte della Regione, ai sensi dell'art. 25 del d.lgs. 175/2016, la società potrà far fronte al fabbisogno di personale esclusivamente con contratti flessibili, ivi compresi quelli a tempo determinato, purché ne ricorrano le condizioni";

- g) L'art. 19 del decreto legislativo 19.08.2016, n. 175 (Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica), comma 1, statuisce che: *"Salvo quanto previsto dal presente decreto, ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico, si applicano le disposizioni del Capo I, Titolo II, del Libro V del Codice Civile, dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi";*
- h) Il decreto legislativo 15.06.2015, n. 81 (Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183), nel suo art. 23, rubricato *"Numero complessivo di contratti a tempo determinato"*, statuisce che: *"Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti e' sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. 2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi: a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici; b) da imprese start-up innovative di cui all' articolo 25, commi 2 e 3, del decreto legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società' ovvero per il piu' limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società' gia' costituite; c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2; d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi; e) per sostituzione di lavoratori*

L

R

assenti; f) con lavoratori di età superiore a 50 anni. 3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono. 4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari: a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno; b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno. 5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato”;

- i) La Società applica il CCNL Carta – Piccole e Medie Imprese sottoscritto in data 12.04.2006 tra l'UNIGEC-CONFAPI (Unione Nazionale della Piccola e Media Industria Grafica, Editoriale, Cartaria, Cartotecnica e Affine), l'UNIMATICA-CONFAPI (Unione Nazionale della Piccola e Media Industria Informatica, Telematica e Affine) e la SLC-CGIL (Federazione Sindacato Lavoratori Comunicazione), la FISTEL-CISL (Federazione Informazione

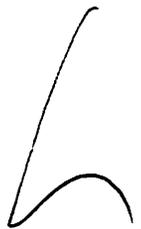


Spettacolo e Telecomunicazione), la UILCOM-UIL (Unione Italiana Lavoratori della Stampa, Spettacolo, Informazione, Cultura);

- j) L'art. 23 del CCNL Carta – Piccola e Media Industria rubricato “lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione a tempo determinato” statuisce che: *“Le Parti stipulanti si richiamano all’accordo europeo UNICE - CEEP - CES 18/3/1999 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell’impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori. L’assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. È pertanto consentita l’apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, secondo le causali di seguito indicate: - incrementi di attività produttiva derivanti da prodotti ad andamento stagionale, non compresi nelle attività stagionali previste dalla legge; - punte di più intensa attività, derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;- esigenza di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;- punte di più intensa attività amministrative, burocratico-commerciali, tecniche, connesse alla sostituzione, alla modifica, all’ampliamento del sistema informativo, all’inserimento di nuove procedure informative generali o di settore ovvero di sistemi diversi di contabilità industriale e di controllo di gestione;- effettuazione di operazioni di direct marketing;- elaborazioni di manuali di qualità e tecnici in genere;- assistenze specifiche in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro;- inserimento di figure professionali non esistenti nell’organigramma aziendale, di cui si voglia sperimentare la necessità, ovvero in fase di inserimento di nuovi impianti o di costituzione di nuovi insediamenti produttivi;- sperimentazione di nuovi modelli di orari di lavoro e di eventuali gestioni di riduzioni dell’orario di lavoro concordati tra le Parti Aziendali;- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;- assunzione per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, assenti per assenze concordate e a fronte di definizioni di part-time a tempo determinato con indicazione del nome del*



lavoratore sostituito e della causa della sostituzione. In attuazione del rinvio disposto dall'art. 10, comma 7, del D.Lgs. 6/9/2001 n. 368, possono essere contemporaneamente in servizio, per ogni unità produttiva, con contratto a termine rispetto al numero di lavoratori con contratto a tempo indeterminato, un numero di lavoratori non superiore al 17% dei lavoratori in forza a tempo indeterminato; l'applicazione di tale percentuale non può comunque determinare un numero di lavoratori assumibili inferiore a 7 unità. Le frazioni saranno arrotondate alla unità superiore. Le Parti, nelle zone a declino industriale ed in quelle in cui il rapporto tra lavoratori disoccupati ed occupati risulta superiore alla media nazionale, potranno valutare l'opportunità di ampliare tale aliquota e numero di lavoratori assumibili a tempo determinato. Ai fini dell'attuazione della previsione di Legge, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva. In caso di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, previa informativa alla R.S.U., la stipula del contratto può avvenire con il necessario anticipo per consentire il passaggio delle consegne. I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi specifici connessi alle esecuzioni del lavoro. In applicazione del principio di non discriminazione, stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 6/9/2001 n. 368, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano tutti gli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita - proporzionati evidentemente alla durata del contratto medesimo - in atto nell'Azienda per i lavoratori a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello di classificazione professionale. In caso di malattia e infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto. L'integrazione economica a carico dell'Azienda cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto ai sensi del comma precedente ovvero con il cessare dell'indennità economica da parte dell'INPS. La Direzione Aziendale, in apposito incontro di norma annuale, informerà la R.S.U. o, in mancanza, le OO.SS. territoriali, sull'andamento delle assunzioni effettuate con contratto a tempo determinato nell'arco del periodo considerato, con



particolare riferimento alle dimensioni quantitative ed alle tipologie di attività interessate rispetto ai fabbisogni”;

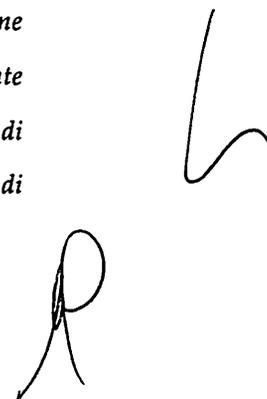
- l) L'art. 2 del CCNL Carta – Piccola e Media Industria rubricato “Decorrenza e durata del CCNL” statuisce che: “Il presente contratto decorre dall’1/1/2005, ad eccezione delle specifiche decorrenze laddove indicate nei singoli articoli, e scadrà il 30/6/2009. I minimi tabellari avranno invece decorrenza a far data dall’1/5/2006 fino alla data del 30/6/2007”;

Di conseguenza, la durata del CCNL, sia per la parte normativa che per la parte economica, si intende prorogata fino alle scadenze sopra riportate [1].

[1] l’ipotesi di accordo del 16 settembre 2010 così sostituisce:

*”Art. ... Relazioni Industriali - Decorrenza e durata
Il CCNL ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa, fatte salve le decorrenze previste nei singoli istituti contrattuali, decorre dall’1/7/2009 e scadrà alla data del 30/6/2012. Riguardo la parte economica, il rinnovo viene effettuato con adeguamento all’indice di inflazione individuato dalle parti. La disdetta del contratto e la richiesta per il rinnovo saranno presentate dalle OO.SS. in tempo utile per consentire l’apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza. La parte imprenditoriale darà riscontro alla richiesta di apertura delle trattative entro venti giorni del ricevimento delle proposte di modifica. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL, e comunque per un periodo di sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.*

Nel caso, nonostante il rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente, in sede di negoziato sarà determinata una copertura economica dei mesi di vacanza contrattuale. Nel terzo anno di vigenza del contratto, in caso di scostamento tra l’inflazione prevista e quella reale giudicato significativo e comunicato dall’organismo competente nel mese di maggio, le Parti si incontrano per valutare la ricaduta in termini di variazione dei minimi da attuare entro la vigenza del contratto, utilizzando i criteri di calcolo usualmente impiegati.”



*N.d.R. l' Ipotesi di accordo 29 luglio 2013 così sostituisce:
"Il presente c.c.n.l., fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 1
luglio 2012 con scadenza al 30 giugno 2015";*

- m) Il CCNL Carta – Piccola e Media Industria non è provvisto di alcuna clausola che ne sancisca l' ultrattività;
- n) In data 28 luglio e in data 20 dicembre 2016, la Società ha attivato una procedura di selezione per l'inserimento nell'organico aziendale di n. 7 lavoratori subordinati a tempo determinato;

Tutto ciò premesso e ritenuto quale parte integrante del presente accordo, le Parti,
come identificate in epigrafe, convengono e stipulano quanto segue.

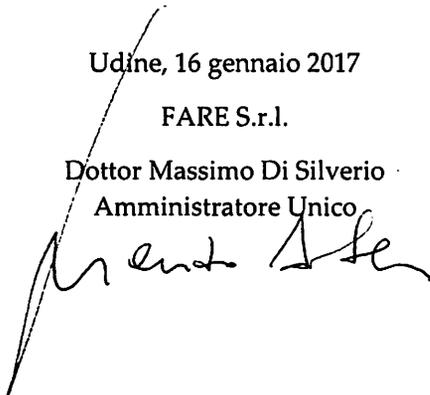
Articolo Unico.

1. In deroga all'art. 23 del decreto legislativo 15.06.2015, n. 81, la Società potrà procedere all'assunzione con contratto a tempo determinato di un numero massimo di 15 risorse nell'arco del triennio 2017 – 2020;
2. Le OO.SS. dichiarano che la deroga di cui al punto 1) è finalizzata a raggiungere gli scopi indicati al comma 1 dell'art. 8 e rientra nelle materie specificate al comma 2, lettera c), del medesimo art. 8 del decreto legge 13.08.2011, n. 138, convertito, con modificazioni, in legge 14.09.2011, n. 148;
3. Le Parti dichiarano che la deroga di cui al punto 1) rispetta la Costituzione, i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro.
4. Il periodo di validità del presente accordo è fissato dal 1.01.2017 al 31.12.2020.
5. Le Parti si impegnano a verificare la corretta attuazione del presente accordo con cadenza annuale al 31 dicembre.

Udine, 16 gennaio 2017

FARE S.r.l.

Dottor Massimo Di Silverio
Amministratore Unico



CGIL

Signor Natalino Giacomini
Segretario CGIL Udine
C.G.I.L. C.G.U.L.
della Provincia di UDINE
Via Malignani, 8 - angolo V.le G.B. Bassi, 36
33100 UDINE
C.F. 80009150303

