

**Ipotesi di accordo quadro nazionale
fra I.F.O.A. e le OO.SS per la
riorganizzazione delle attività
e la trasformazione dei rapporti di lavoro.**

Il giorno 18 febbraio 2013 si sono incontrati:

I.F.O.A. – Istituto Formazione Operatori Aziendali con sede legale in Via Guittone d'Arezzo n. 6 a Reggio Emilia, cod.fisc. e P.iva 00453310351, rappresentata dal Direttore Generale dott. Lonardoni Umberto, assistito dal C.d.L. Bertocchi Bruno (Studio Galaverni di Reggio Emilia)

e le **OO.SS.**

FILCAMS CGIL e NIDIIL CGIL, rappresentate rispettivamente da Andrea Montagni e da Roberto D'Andrea e Marco Barilli;

FISASCAT CISL e FeLSA CISL, rappresentate rispettivamente da Enrico Gobbi e da Alessandro Lotti e Luca Braggion;

UIL.TEMP@, rappresentata da Massimo Servello e da Mario Romeo;

la **R.S.A.** FISASCAT/CISL, Rita Pancioli

Premesso che:

- I.F.O.A. dichiara che l'andamento economico aziendale degli ultimi anni ha mostrato il progressivo avvicinamento ad una situazione di equilibrio economico pur tuttavia senza ancora conseguirlo definitivamente. Dal punto di vista del valore della produzione, l'obiettivo di raggiungere i 14 milioni di euro di attività (soglia sopra la quale potrebbe manifestarsi un sostanziale equilibrio) è ancora di non semplice conseguimento.
- I.F.O.A. ritiene che le cause di tale difficoltà vadano anche individuate in un "mercato", quello dei servizi formativi, in costante contrazione e soggetto a condizioni negative in parte strutturali e legate alla riduzione dei finanziamenti pubblici destinati alla formazione. La crisi economica che impatta sulle aziende ha comportato anche per I.F.O.A., che ha cercato di sopperire alle minori disponibilità pubbliche con un aumento delle attività a mercato, un ulteriore elemento di problematicità.
- I.F.O.A. dichiara che negli anni si è inoltre conseguito il tendenziale miglioramento dei risultati (pur rimanendo in negativo) operando in maniera decisa sui costi di struttura.
- I.F.O.A. ha la necessità di flessibilità operativa relativa al "mercato" su cui opera e intende mantenere una traiettoria di consolidamento di risultato di gestione verso il raggiungimento di un pieno equilibrio economico, obiettivo imprescindibile per garantire una sostenibilità complessiva dell'Istituto.
- Oltre agli 82 lavoratori dipendenti I.F.O.A. attualmente occupati, per realizzare le attività e i progetti acquisiti ha posto in essere forme di collaborazione parasubordinata e consulenziale con un numero di lavoratori variabile in funzione dei progetti in essere. A tal proposito l'elenco nominativo delle collaborazioni attive, con vigenza da più di dodici mesi è stato già fornito alle Organizzazioni Sindacali in occasione dei precedenti incontri e viene altresì allegato al presente documento (**allegato 1**). In esso oltre al nominativo e all'indicazione della data di stipula del primo contratto con I.F.O.A. sono riportati i dati relativi all'attività svolta e alla sede IFOA di riferimento per lo svolgimento della collaborazione. Tali collaboratori ammontano a **74** unità.
- La recente entrata in vigore della L. 92/2012, che ha dettato significative modifiche normative per quanto attiene la tipologia delle collaborazioni a progetto, impone un adeguamento tale da incidere sull'attuale assetto organizzativo.

LB

M

F

BBN

Bertocchi

h

BBN

Le parti concordano quanto segue:

A) Contratto di solidarietà espansiva.

La definizione del nuovo assetto come al punto B), comporterà inevitabilmente un aumento dei costi del personale. A tal proposito le parti individuano il contratto di solidarietà espansiva (L.863/84) come uno degli strumenti utile a realizzare l'assunzione di 29 nuove unità tramite:

- la riduzione oraria dei lavoratori dipendenti attualmente in organico;
- la definizione di un regime di articolazione oraria, per tutti i lavoratori subordinati, volto a consentire la compensazione tra periodi di maggiore e di minore impegno.

L'accordo di solidarietà espansiva ha durata triennale. Nei sei mesi antecedenti la scadenza le parti si impegnano a ridiscuterne le condizioni. Il presente accordo resterà comunque in vigore fino a che non sia stato sostituito da un nuovo accordo.

B) Stabilizzazione e trasformazione dei rapporti di lavoro

1. 29 unità, assegnatarie di funzioni e ruoli che possono assumere trasversalità tra le varie commesse/progetti soprattutto nella fase di acquisizione, anche nell'ottica di sviluppo che I.F.O.A. si è data per il futuro (progettisti/commerciali senior) – ovvero assegnatarie di funzioni trasversali di natura impiegatizia (supporti gestionali e referenti di sede), saranno assunte con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e senza periodo di prova. I.F.O.A. formulerà la proposta di assunzione a quei collaboratori che si impegnino a sottoscrivere intese transattive individuali volte ad evitare l'insorgenza di contenziosi relativi al periodo di lavoro precedente all'assunzione – ex art. 2113 cod. civ., come da **allegato 3**. Relativamente ai criteri di individuazione dei 29 collaboratori da assumere a tempo indeterminato e al livello di inquadramento proposto si rimanda a specifico allegato (**allegati 2 e 4**). I.F.O.A. si impegna sin da ora a confermare alla scadenza del periodo formativo il 100% dei contratti di apprendistato attivati a seguito del presente accordo.
2. 1 unità verrà assunta con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato senza periodo di prova per sostituzione di maternità (**allegato 5**).
3. 1 unità la cui funzione sarà legata a progettazione specifica per lo sviluppo di nuovi interventi verrà assunta con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato senza periodo di prova (**allegato 5**).
4. Gli 11 collaboratori che operano in regime di pluricomittenza, o in attività diverse da quelle svolte dai lavoratori dipendenti di IFOA, o che ricadono in casi specifici (collaboratori pensionati, iscritti ad ordini od albi, lavoratori già in possesso di p. Iva, etc..) presteranno la propria attività per IFOA attraverso tipologie di lavoro autonomo, in ogni caso in coerenza con le effettive modalità di esecuzione delle prestazioni professionali. Le condizioni economiche, in relazione a quanto previsto dalla L.92/2012, e la disciplina delle varie tipologie saranno oggetto di specifico incontro.
5. I 10 collaboratori già contrattualizzati *ante* riforma e fino al 2014, che operano su specifiche commesse (Provincia di Modena, Regione Sicilia e Tetra Pack) in forza di appalti che prevedono una definizione di costi e attività precedenti all'entrata in vigore della L.92/2012, saranno oggetto di specifica discussione, con le modalità che verranno individuate dalla Commissione Paritetica di cui al punto C3. Ciò al fine di aprire il confronto, oltre che fra OO.SS. e I.F.O.A., anche con le committenze.
6. Per i 20 collaboratori (**allegato 5**) che alla data del 31/12/12 avevano in essere o in scadenza contratti a progetto stipulati *ante* riforma, le cui modalità esecutive potrebbero presentare criticità rispetto ai nuovi vincoli normativi, si farà ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato in somministrazione. I contratti di lavoro in somministrazione avranno una durata non inferiore ai 12 mesi. A tali lavoratori è riservato un diritto di precedenza in caso di proroga o assunzione diretta, in particolare con riferimento alle seguenti figure professionali:
 - tutor che richiedono coordinamento e continuità in quanto impegnati in più progetti anche di utenze diverse e con continuità eccedente la singola commessa
 - addetti ai servizi di gestione sedi o impiegatizi
 - commerciali junior con prevalente attività di assistenza commerciale

L'utilizzo in somministrazione riguarda anche le 2 lavoratrici ora assenti per maternità, che saranno contrattualizzate al loro rientro.



Per quanto attiene i contratti di somministrazione già attivati alla data della stipula del presente accordo, tali rapporti verranno prorogati per una durata complessiva di 12 mesi a partire dalla data di assunzione.

7. Nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da lavoro autonomo o parasubordinato a lavoro dipendente, alle lavoratrici e ai lavoratori interessati sarà garantita una retribuzione annuale complessiva (comprensiva di mensilità aggiuntive e trattamento di fine rapporto) che - sulla base del CCNL per i dipendenti del terziario, commercio, distribuzione e servizi - tenga conto del compenso netto mediamente percepito come collaboratori negli anni 2010-2011-2012. Differenze potranno essere garantite attraverso superminimi. Relativamente ai criteri di individuazione della platea dei lavoratori e al livello di inquadramento si rimanda a specifico allegato (**allegato 5**). Eventuali questioni relative a quanto sopra, saranno oggetto di comune trattazione a livello di commissione paritetica.
8. Per quanto attiene i collaboratori di cui al punto A.4 e A.5, unitamente ai collaboratori con anzianità inferiore ai 12 mesi non ricompresi nell'all. 1, le OO.SS. Nidil CGIL, FeLSA CISL, UIL.Temp@ si incontreranno con I.F.O.A. entro il mese di Maggio 2013 per discutere una regolazione dei rapporti di lavoro autonomi o parasubordinati volta sia a disciplinare l'utilizzo di professionisti (titolari di posizione i.v.a. in quanto lavoratori autonomi abituali) per attività di natura specialistica/commerciale, sia a limitare l'utilizzo delle collaborazioni a progetto ai soli casi caratterizzati da una spiccata autonomia sul piano esecutivo e dall'individuazione di un progetto nel senso inteso dalla L.92/2012 (non coincidenza con l'oggetto sociale di I.F.O.A., individuazione del "risultato finale", esclusione di attività ripetitive ed esecutive, etc.).
9. In considerazione della stabilizzazione delle figure di cui al punto 1, degli interventi di cui ai punti 2, 3, 5 e 6 e del conseguente processo di riassetto e rimodulazione delle funzioni e dei ruoli aziendali, le parti riconoscono la obiettiva sussistenza - per un periodo di 18 mesi dalla data di stipula del presente accordo - delle ragioni di carattere organizzativo previste dalla legge per la legittima apposizione del termine di cui al D.Lgs 368/2001 e all'art. 20 del D.Lgs n. 276/2003. Tale condizione vale anche per l'esistenza dei requisiti di proroga di cui al punto 6.

C) Disposizioni finali, bacino di prelazione e commissione paritetica.

1. Le parti si incontreranno entro il mese di Ottobre 2013 per verificare la piena attuazione degli accordi sottoscritti relativamente ai lavoratori coinvolti.
2. Entro un anno dalla stipula di tale accordo, le parti si incontreranno per verificare ulteriori inserimenti in organico - con assunzione diretta da parte di I.F.O.A. - dei lavoratori ad oggi non assunti e che nell'ultimo anno abbiano prestato attività con forme diverse dal contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato. A tal fine è costituito un bacino di validità triennale, a far data dall'entrata in vigore del presente accordo, che riconoscerà il diritto di precedenza a tutti i lavoratori di cui ai punti B.2, B.3, B.4, B.5 e B.6, sia in caso di necessità di effettuare assunzioni dirette, sia nel caso di nuove missioni in regime di somministrazione.
3. Per la gestione del presente accordo, e anche in riferimento a quanto previsto dal punto B.6, le parti costituiranno una *commissione paritetica* volta a discutere elementi eventualmente critici o di dubbia interpretazione, e a monitorare l'applicazione degli accordi tenuto conto dell'andamento aziendale. La commissione è composta pariteticamente dai firmatari del presente accordo. La Commissione si insedierà entro tre mesi dalla firma della presente ipotesi, e si riunirà, periodicamente secondo necessità contingenti.

Reggio Emilia, 18 febbraio 2013

Per I.F.O.A.

p. RSA e rappresentanza dei collaboratori

Per le OO.SS.