

Ipotesi di Accordo

"Attuazione contenuti Accordo dell' 8 settembre 2017".

Tra la società Ferrovie della Calabria srl rappresentata dal Direttore Generale Dott. Giuseppe Lo Feudo e dal Responsabile Amministrativo dott. Alfredo Sorace e dal Responsabile autoservizi geom. Sergio Aiello,

e

Le OO.SS.

Filt CGIL rappresentata dal sigg. Rota Giuseppe, Stalme Fabio;

Fit CISL rappresentata dal sigg. Procopio Antonio, Falasco Mirko, Fusaro Alfredo;

UIL Trasporti rappresentata dai sigg. Spadaro Natale, Grandinetti Adriano, Li Trenta Marlo, Catalano Lorenzo;

UGL rappresentata dal sigg. Gialmo Giuseppe, Gialmo Natale;

Falsa Cisl rappresentata dal sig. Chiappetta Emilio, ~~Lo Petrone Salvatore;~~

Confall rappresentata dal sigg. Napoli Dionigi;

~~SUL/CT rappresentata dal sigg. Marullo Giovanni, Condello Giuseppe, Fasano Luigi;~~

USB rappresentata dal sigg. Turco Enrico, Aiello Gianfranco;

Si conviene quanto segue

Premesso che l'azienda, giusta specifica Delibera ha completato le fasi dell'esodo Incentivato del personale dipendente sia per le qualifiche non operative che per quelle operative con una adesione complessiva di n. 60 unità;

che ritiene necessario e fondamentale definire e superare i contenziosi legali in essere alcuni dei quali già oggetto di sentenze della Suprema Corte di Cassazione e quindi, divenuti definitivi;

che mediante transazione sottoscritta dai lavoratori destinatari di giudizi definitivi afferente l'indennità di presenza si è conseguito un notevole risparmio economico, si conviene, dopo un'attenta e articolata discussione, su quanto segue.

Punto 1-Organizzazione del lavoro.

- 1- In coerenza con i commi b e c contenuti dalla premessa dell'Accordo dell'8 settembre 2017 e dal successivo punto 6 si confermano i contenuti dell'accordo dell'ottobre 2011 per quanto riguarda i criteri relativi all'articolazione dei turni di servizio del personale viaggiante dei settori AS e Ferroviario (scheda n. 1 e n. 2) e quindi, si concorda, alla luce del

rinnovato CCNL, di rivedere l'organizzazione del lavoro al fini di ottimizzare i processi produttivi in coerenza con le esigenze di competitività e con i corrispettivi dei contratti di servizio e gli indirizzi forniti dallo stesso CCNL e gli indirizzi forniti dalla Regione Calabria in merito al piano di scissione di cui alla legge regionale 35/2015. Conseguentemente si conviene di istituire un apposito tavolo tecnico con l'incarico di formulare un percorso mirato all'armonizzazione delle prestazioni lavorative per tutti i settori aziendali, uffici, personale officine, personale operativo in termini di flessibilità, produttività e diritti economici e normativi derivanti dai vigenti accordi aziendali.

- 2- Fissare, come obiettivo da raggiungere nel medio periodo e a regime, la percentuale di non meno del 15% di disponibilità rispetto ai turni dei singoli Centri AS e Ferroviari, allo scopo di garantire una più efficiente operatività di servizio nonché una più agevole fruizione delle giornate di congedo/ferie, dei permessi di legge per i lavoratori dipendenti per permessi sindacali e dei riposi previsti dal Regolamento 561/2006. Tutto ciò fatto salve, ovviamente, eventuali modifiche regionali nell'articolazione dei servizi. Le giornate derivanti dagli effetti del regolamento 561/2006 dovranno essere considerate come riposi compensativi ed andranno erogate le relative voci retributive, nel rispetto del TU Autoferrotranvieri che stabilisce in 6 giornate la settimana lavorativa. Su tale questione, al fine di chiudere definitivamente eventuali contenziosi futuri, al personale avente diritto, sarà riconosciuto il 90% delle voci retributive non erogate nelle giornate considerate come riposi compensativi in applicazione del regolamento 561/2006.

Punto 2 - Ferie.

- 1- Al fine di garantire un ciclo di due settimane di ferie consecutive nel periodo 15 giugno-15 settembre, si concorda di definire in ambito territoriale, un specifico programma con le RSA anche allo scopo di consentire la fruizione delle giornate di congedo dell'anno in corso e di quello relativo agli anni precedenti.
- 2- In caso di mancato accordo l'azienda, al fine di garantire il diritto alle ferie e rispettare quindi, gli obblighi di legge e contrattuali, elaborerà un piano ferie che sarà comunicato alle OO.SS e ai lavoratori interessati in tempo utile e non oltre il 15 maggio dell'anno di riferimento.

Punto 3 - Banca delle ferie solidali.

- 1- Al fine di consentire al personale dipendente di fare fronte ad eventuali esigenze familiari si concorda di istituire le così dette "ferie solidali" D.lgs 151/2015 art. 24.
- 2- Per la gestione di tale procedura si conviene di istituire la "Banca delle ferie solidali".
- 3- I lavoratori che aderiranno potranno cedere parte delle loro ferie per un numero di giornate non superiore alle 5 giornate per ogni anno fiscale a decorrere dall'anno 2019.
- 4- Le procedure da seguire per aderire alle "Banca delle ferie solidali" e per fruire di periodi di "Ferie solidali" saranno comunicati con apposito OdS previa intesa con le OO. SS.

Punto 4 - Transazione vertenze.

ERAS B.

Le parti, riguardo la quota B dell'ERAS, oggetto di contenziosi legali afferenti la determinazione dell'imponibile fiscale, confermano l'esatto importo della maggiorazione stabilita con l'accordo del 20 febbraio 2007 e, al fine di superare tutte le controversie, sottoscrivono l'allegato prospetto contabile dove si riporta l'importo dell'ERAS B, per singolo parametro, ritenuto definitivo e congruo in rapporto a quello definito al momento della sottoscrizione dell'accordo.

Con successivo prospetto saranno comunicati i conseguenti conguagli calcolati secondo le norme in atto solo per il personale attualmente in servizio.

Con quanto concordato sul punto, e con l'approvazione delle tabelle allegate, si ritengono definitivamente superati tutti i contenziosi incardinati o in procinto di essere incardinati in merito e si concorda, quindi, che gli importi in tabella sono e saranno quelle vigenti, previa sottoscrizione di verbale conciliativo in sede sindacale che varrà anche come atto di rinuncia all'eventuale contenzioso in corso.

NIP (Nuova Indennità di presenza)

In merito alla definizione dei contenziosi relativi alla cd. NIP (Indennità di presenza), e con gli accordi transattivi già definiti per i casi di sentenze definitive ovvero di provvedimenti giudiziari in corso, si conviene di procedere ad una completa definizione della questione anche nei confronti del personale interessato alla ex Nip in forza al 31.12.2005 che non hanno avviato azioni giudiziarie con il riconoscimento di euro 7.180,00 da erogare in 36 rate mensili consecutive. La somma sarà riproporzionata in ragione degli eventuali cambi qualifica in figure professionali non legate alla NIP.

Le parti concordano a chiarimento di ogni ulteriore equivoco ed a prescindere da ogni interpretazione sia giurisdizionale che sindacale che a far data dal 31.12.2018 ogni istituto aziendale denominato "Nuova Indennità di presenza (NIP)" ancorchè oggetto del contenzioso riferito all'indennità di presenza, deve ritenersi soppresso e cessato definitivamente e ad ogni effetto.

Le parti concordano di erogare per il periodo 01.01.2018 - 31.12.2018, a definizione di tutto il contenzioso in essere in materia, l'importo giornaliero della NIP in relazione alla effettiva presenza unitamente alla ultima trancia stabilita dagli atti di transazione sottoscritti. Ciò vale anche per il restante personale in servizio con le medesime modalità di rateizzazione stabilite dal presente accordo.

Le risorse recuperate saranno destinate in quota parte:

- al mantenimento del salario di secondo livello in caso di inidoneità alla mansione del personale di esercizio (macchinisti, capo treno, operatori di esercizio) con relativa assegnazione di nuovo profilo professionale;

- In quota parte a finanziare dalla data di sottoscrizione del presente accordo con l'importo di 1,00 euro in aggiunta alla voce relativa all'Agente Unico per gli operatori di esercizio assunti dopo il 31.12.2005 e di 1,00 euro la voce relativa al premio di produttività per restante personale assunto dopo il 31.12.2005;
- In quota parte per finanziare o cofinanziare forme di tutela dei lavoratori ovvero di welfare aziendale.
- In quota parte, per gli operatori di esercizio, ^{e relativi presunti} per la copertura dei danni ai mezzi aziendali derivanti da incidenti in caso di colpa mediante regolamento attuativo da concordare.

Gli aspetti operativi saranno nel dettaglio definiti congiuntamente nell'ambito di un tavolo tecnico che si andrà a costituire fra le parti.

Punto 5 - Misure e tempistica transazioni

Conguaglio Eras B: 90% della sola quota capitale degli ultimi 5 anni in ragione della effettiva presenza a far data dall'avvio generalizzato dei ricorsi presentati in azienda che in via convenzionale vengono individuati dal 01.01.2017. L'importo sarà corrisposto in 36 rate mensili consecutive. La data di inizio erogazione sarà comunicata appena conclusi i calcoli definitivi.

Indennità di presenza: Euro 7.180,00 da rateizzare in 36 mensilità consecutive con inizio marzo 2019, previa sottoscrizione di verbale conciliativo in sede sindacale che varrà anche come atto di rinuncia all'eventuale contenzioso in corso.

Competenze derivanti dal Regolamento 561/2006: 90% della sola quota capitale degli ultimi 5 anni per coloro che non hanno iniziato azioni di contenzioso, e per coloro che hanno avviato contenziosi dai 5 anni precedenti dalla data dell'avvio dello stesso. L'importo sarà liquidato entro il 2019, previa sottoscrizione di verbale conciliativo in sede sindacale che varrà anche come atto di rinuncia all'eventuale contenzioso in corso.

Nel caso di pensionamento prima dell'intera liquidazione del dovuto i ratei rimanenti saranno liquidati in aggiunta al TFR.

Punto 7 - Massa vestiario.

L'azienda s'impegna ad attivare le procedure per la fornitura della massa vestiario e di liquidare per gli anni arretrati, a compensazione dei costi sostenuti dai lavoratori nel surrogare la mancata fornitura, la somma una tantum di € 1.200,00 da erogarsi in due annualità, previa sottoscrizione di verbale conciliativo in sede sindacale che varrà anche come atto di rinuncia all'eventuale contenzioso in corso;

Ad ulteriore precisazione di quanto concordato al punto 1 dell'Accordo Premio Produttività del 08.09.2017, si conferma che al personale a ruolo aperto (con esclusione delle posizioni da ricoprire con prove concorsuali o selettive) saranno fatti salvi i diritti acquisiti prodotti dal cessato R.A.P.

Cosenza 28 Gennaio 2019

[Handwritten signatures]