



Ferrovie della Calabria S.r.l.

ACCORDI AZIENDALI



Giugno 2009

IPOTESI DI ACCORDO (17/1/2005)

(con allegato il RAP)

Le Ferrovie della Calabria S.r.l., rappresentate dall'Amministratore Unico Sen Covello, dal Direttore Generale dott. Lo Feudo, dal Direttore dell'Esercizio Ferroviario ing. Ghionna, dal Dirigente di Trazione p.i. Volpe e dai Quadri dott. Iannicelli, dott. Sorace e geom. Lupia;

e

le Segreterie Regionali di categoria delle OO.SS. Fit Cisl, Filt Cgil e Uilt rappresentate rispettivamente dai Sigg. Amato e Pedace, Rota e Olivo, Bartolo e Chiarella.

Premesso che

L'attuale fase di attuazione della riforma del TPL, che nonostante i ritardi e le contraddizioni sta procedendo in direzione della razionalizzazione del settore e dall'apertura del mercato, richiede uno sforzo attento ed un impegno di tutte le componenti aziendali mirate al perseguimento di obiettivi di efficienza e competitività, che siano comunque compatibili con le esigenze di sostegno del potere di acquisto salariale e con la necessità di delineare, in un confronto costruttivo e condiviso, prospettive di sviluppo e di crescita della Società.

Tale percorso, che deve essere coerentemente inquadrato nelle linee guida del piano d'impresa, individua fra le priorità, l'esigenza di rinegoziare l'Accordo di Programma Stato Regione sugli investimenti, per recuperare le risorse indispensabili per completare il programma di risanamento tecnico aziendale, il rinnovo dei rotabili, e la realizzazione di un piano infrastrutturale di investimenti che rilanci il trasporto ferroviario soprattutto nelle aree urbane e nei nodi più votati allo sviluppo del trasporto intermodale.

La competitività aziendale deve altresì fondarsi sullo sviluppo di nuove aree di business quali le attività turistiche ed il rilancio delle manutenzioni, con le necessarie modifiche organizzative e gestionali che si fondino su più moderni ed efficaci modelli.

In tale contesto complessivo, le parti ritengono di costruire un nuovo quadro di regole concordate e condivise che diano certezze ai lavoratori e, contestualmente possibilità al management aziendale di potere governare i processi produttivi in maniera efficace e coerente, per perseguire i comuni obiettivi di efficientamento e di crescita della competitività aziendale anche con l'eventuale inserimento di risorse esterne per specifiche professionalità.

Ciò premesso

Nelle more di avviare, secondo i tempi che saranno concordati, una articolata verifica dei tempi di percorrenza al fine di ottimizzare il programma di esercizio dei servizi automobilistici e ferroviari nell'ambito delle previsioni degli accordi di programma e dei disciplinari di concessione per quanto attiene le ATI Ferloc e Fersav, nonché di definire, da parte aziendale, le esigenze di modifica ed integrazione della struttura organizzativa previo confronto con le scriventi OO.SS., le parti, dopo gli approfondimenti che nei mesi scorsi hanno caratterizzato il confronto ai vari livelli di rappresentanza, e sulla base delle indicazioni e dei risultati delle discussioni svoltesi nei vari ambiti competenti, ritengono di dover prioritariamente definire e concordare quanto segue:

REGOLAMENTO AVANZAMENTI E PROMOZIONI

Le parti, in coerenza con i dettami normativi e contrattuali di settore, sulla base dei principi ispiratori dello stesso che si fondano sulla flessibilità orizzontale e verticale delle mansioni nell'ambito di coerenti percorsi di avanzamento professionale e retributivo concordano sul testo del Regolamento avanzamenti e promozioni (all. A) al presente accordo di cui ne costituisce parte integrante. Tale regolamento tiene conto sia delle esigenze di certezza normativa da parte delle varie componenti aziendali sia dei già consolidati processi di miglioramento qualitativo e quantitativo delle prestazioni lavorative ai vari livelli e per le diverse aree professionali.

In relazioni ad eventuali emergenze organizzative dovuta a necessità di mercato, che come noto richiedono capacità per le Imprese di cogliere o addirittura anticipare i cambiamenti per esigenze di competitività, le parti si determineranno con specifici accordi che siano coerenti con i principi ispiratori del regolamento stesso e del vigente CCNL.

CRITERI E LINEE GUIDA PER LA FORMAZIONE DEI TURNI DI SERVIZIO

Con il presente accordo viene disciplinato l'istituto della formazione dei turni di servizio ferroviari e automobilistici del personale di condotta guida e scorta che dovranno essere elaborati inderogabilmente sulla base dei seguenti criteri:

- 1.** Programmi di esercizio in essere.
- 2.** In attuazione dell'art. 6 del CCNL 2000/2003, con riferimento al punto a) dello stesso articolo, la prescritta durata settimanale di 39 ore dell'orario di lavoro del personale viaggiante, viene realizzata come media, (644 ore nell'arco di 17 settimane). In relazione a ciò, l'orario effettivo minimo giornaliero di lavoro di tutto il personale di guida condotta e scorta viene fissato in 4 ore e 30 minuti, e l'orario massimo effettivo giornaliero, viene fissato in 8 ore, con una eccedenza massima di 3 ore sulle 39 ore settimanali. Maggiori prestazioni, oltre quanto sopra previsto, saranno retribuite secondo quanto stabilito dalla normativa e dai contratti vigenti.
- 3.** I turni di servizio, articolati all'interno di una fase temporale giornaliera compresa fra le ore 00:00 e le ore 24:00, di norma dovranno essere realizzati con un massimo di due interruzioni nel periodo lavorativo, salvo casi non diversamente riconducibili, che saranno oggetto di specifica trattativa con le strutture Territoriali sindacali stipulanti il presente accordo.
- 4.** Il nastro lavorativo, così come previsto dall'accordo aziendale dell'11/12/1984, deve essere, di norma, al massimo di 10 ore, salvo casi diversamente riconducibili, che saranno retribuiti con il riconoscimento delle specifiche indennità c.d. di "fuori nastro" previste dagli accordi in essere, e previo confronto/accordo con le strutture Territoriali sindacali stipulanti il presente accordo.
- 5.** Nell'elaborazione dei turni di servizio, che dovranno ispirarsi ai principi di economicità ed efficienza, dovranno essere eliminati tutti gli eventuali oneri (diarie, trasferte ecc.) non tecnicamente ed inderogabilmente connessi ai programmi di esercizio. I turni di servizio, predisposti dall'azienda e sottoposti al confronto con le strutture territoriali, non potranno derogare dai principi fondamentali stabiliti con il presente accordo. Eventuali specificità che dovessero oggettivamente imporre deroghe o prestazioni autentiche a detti principi

dovranno essere concordate a livello di confronto con le segreterie regionali, prima dell'attuazione degli stessi.

ISTITUTO DELLA REPERIBILITÀ

L'istituzione della reperibilità è legata alle peculiari necessità del servizio ferroviario ed automobilistico e deve sopperire ad esigenze di carattere eccezionale od occasionale. La reperibilità non può essere utilizzata in funzione sostitutiva del personale in servizio e/o delle normali attività di manutenzione.

L'obbligo della reperibilità consiste nell'impegno, da parte del lavoratore chiamato a tale prestazione, di fornire idonee e certe indicazioni onde poter ricevere, ponendosi nelle condizioni di soddisfarle, eventuali chiamate fuori dal normale orario di servizio.

In caso di impedimento o di oggettiva impossibilità ad assolvere tale impegno, il lavoratore in turno di reperibilità deve tempestivamente informare il responsabile del servizio.

Di norma l'impegno individuale in turno di reperibilità, deve essere contenuto in sette giorni ogni quattro settimane. Eventuali specificità dovranno essere affrontate in sede di confronto con le strutture territoriali competenti.

La reperibilità è disciplinata da specifici regolamenti operativi che sono adottati dall'azienda nel rispetto del presente accordo e delle norme e contratti vigenti.

Sulla base delle necessità aziendali la reperibilità potrà essere richiesta al personale di officina, ai coordinatori di impianto, al personale addetto alla manutenzione degli impianti della linea ferroviaria, al personale di guida per il settore automobilistico. I regolamenti operativi stabiliranno modalità di chiamata e tipologie delle anomalie che richiedono l'intervento dell'agente in reperibilità, metodi di rendicontazione e controllo delle chiamate e degli interventi posti in essere. Ogni agente in turno di reperibilità sarà dotato di telefono cellulare ed in caso di intervento di norma dovrà intervenire unitamente ad altra unità reperibile.

L'istituto della reperibilità, secondo le modalità ed il numero degli agenti in turno che, sulla base delle esigenze dei settori, saranno ritenuti strettamente necessari, è istituto obbligatorio, salva l'acquisizione della disponibilità da parte degli agenti in caso di compatibilità con eventuali richieste di esonero.

Il trasporto del personale reperibile al punto d'intervento avviene di norma con i mezzi aziendali. Qualora non vi siano mezzi disponibili, ovvero per la tipologia d'intervento o per scelta del dipendente, l'intervento in reperibilità può essere effettuato con auto propria. In tale ultimo caso, secondo le modalità che saranno espresse nei regolamenti operativi, il dipendente avrà diritto al rimborso chilometrico secondo le tabelle ACI al momento in vigore.

Per ogni giornata di impegno in turno di reperibilità al dipendente verrà riconosciuta una indennità fissa di euro 13,30.

Per il solo personale IES-ET, ed in stretta relazione con le nuove esigenze connesse all'attività del DCO, sulla linea Cosenza-Catanzaro Lido, la reperibilità sarà richiesta anche nei giorni festivi con estensione fino alle ore 07:00 del giorno lavorativo successivo, ed in tali casi sarà riconosciuta una indennità fissa pari a euro 20,00.

Le eventuali prestazioni lavorative rese a seguito di chiamata in turno di reperibilità, saranno retribuite con la maggiorazione del 20% sulla paga ordinaria ovvero con le maggiorazioni per lavoro notturno o festivo. Le prestazioni rese saranno conglobate in apposita Banca del tempo e fruite con intere giornate di recupero compensativo entro i successivi quattro mesi. La reperibilità è esclusivamente richiesta per le esigenze del servizio e cesserà con il cessare delle esigenze stesse.

INDENNITÀ ADDETTI DCO

Ai lavoratori addetti al DCO sarà riconosciuta una indennità giornaliera collegata alla effettiva presenza in servizio presso l'impianto di DCo, che viene fissata in via definitiva in 10,00 euro.

PREMIO DI RISULTATO

Premesso che le parti si danno reciprocamente atto dei rilevanti recuperi di efficienza e produttività che negli ultimi anni hanno consentito all'azienda di consolidare la presenza sullo scenario del TPL regionale anche per quanto attiene gli effetti del noto esodo per prepensionamento e per pensionamento ordinario; atteso pertanto che le parti ritengano maturate le condizioni, anche per effetto di quanto stabilito nel presente accordo per quanto attiene gli istituti in esso accordo regolati, di procedere alla costruzione di un modello di premio di risultato che da una parte dia impulso ad un necessario ulteriore efficientamento aziendale vista la esigenza di migliorare ulteriormente i parametri di produttività per raggiungere tendenzialmente quelli previsti dalle norme di settore, a dall'altra contribuisca a motivare le risorse umane per una più energica azione congiunta in tale direzione;

le parti concordano quanto segue:

sulla base dei criteri stabiliti nel presente accordo e sull'impegno di ottenere economie di gestione nei vari settori di attività dell'azienda, si stabilisce di individuare, come obiettivo da conseguire al 31 dicembre 2005 una riduzione degli oneri per diarie e trasferte pari al 30% rispetto al dato consuntivo al 31/12/2004 di cui alla tabella allegato B che costituisce parte integrante del presente accordo.

L'importo corrispondente alla percentuale di recupero ipotizzata, in via del tutto eccezionale e solo ed esclusivamente per il corrente anno a copertura di tutti i recuperi pregressi, sarà destinata ad incrementare l'indennità di presenza secondo le modalità di seguito specificate:

atteso che il personale viaggiante rappresenta sulla totalità dei dipendenti il 45% degli stessi, l'azienda erogherà anticipatamente in acconto come premio di risultato il 50% di monte complessivo del recupero previsto, ripartendolo al 45% per il personale viaggiante ed al 55% al personale rimanente. Tale ripartizione, sulla base dei dati riportati in tabella allegato B rappresenta un incremento percentuale medio del 20% della NIP per il personale viaggiante ed un incremento medio del 17% dell'indennità di presenza per il rimanente personale.

Le parti concordano che entro gennaio 2006, previa verifica da effettuare congiuntamente entro il 30 giugno 2005, verrà, sulla base delle risultanze contabili, ed in quota percentuale rapportata alla misura di raggiungimento del risultato prefissato, distribuita la rimanente quota dei recuperi effettuati, ponderando la erogazione sulla base di una analisi settoriale dei contributi al raggiungimento dell'obiettivo:

le parti concordano altresì, che ove non dovesse raggiungersi il risultato prefissato interamente ovvero almeno fino alla quota anticipata, non sarà definito per l'anno successivo altro premio di risultato fino al raggiungimento di quello ipotizzato col presente accordo.

ANTICIPAZIONE TFR

A parziale modifica ed integrazione degli accordi aziendali relativi alla possibilità di richiedere anticipazione sul TFR secondo le modalità e i limiti previsti dalla legge e dall'accordo nazionale vigente, sulla base delle esigenze emerse da svariate istanze da parte dei lavoratori e dalle mutate condizioni socio economiche ed urbanistiche, le parti concordano, quale condizione di miglior favore, di ammettere che il lavoratore possa chiedere anche una seconda volta nella sua carriera, l'anticipazione del TFR. L'azienda ammetterà, previa verifica dei requisiti, le istanze di anticipazione del TFR sino alla concorrenza del 4,5% del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente, ed avranno priorità i lavoratori che richiederanno l'anticipazione per la prima volta.

PERSONALE INIDONEO

Il personale dichiarato inidoneo in via definitiva sarà collocato proficuamente in via prioritaria nel settore di appartenenza e verrà allo stesso attribuito il corrispondente profilo professionale, mantenendo l'indennità di presenza ad personam fino all'assorbimento sui futuri aumenti della stessa voce.

LAVORATORI DELLA FUNICOLARE

I lavoratori della funicolare parteciperanno alla ripartizione del premio di risultato con adeguamento dell'indennità di presenza, cumulando all'obbiettivo generale quello della riduzione al 31/12/2005 del 30% delle prestazioni straordinarie. Per quanto attiene l'organizzazione del lavoro si avvierà a breve un confronto fra le OO.SS. e la Direzione dell'esercizio dell'impianto.

GUARDIA BARRIERE

L'azienda, previa prova attitudinale e verifica dei requisiti psicofisici provvederà ad inquadrare le Guardia barriere nel profilo professionale di ausiliario generico parametro 100.

C.F.L.

A far data della stipula del presente accordo verranno riconosciuti agli attuali c.f.l. le voci retributive rivenienti da accordi aziendali di spettanza agli operatori di esercizio.

VERBALE del 27 Luglio 2006

Giorno 27-7-2006 in Lamezia, in prosecuzione del confronto avviato a seguito del verbale d'intesa sottoscritto a Roma con il Ministro Bianchi in data 19-7-2006, si sono incontrate le segreterie Regionali di FILT, FIT e UILT rappresentate rispettivamente dai Sigg. Rota Pino e La Greca Paolo, Amato Antonio e Gigi Pedace, Chiarella Massimo e le Ferrovie della Calabria rappresentate dal presidente dott. Scali e dal Direttore Generale dott. Lo Feudo.

Dopo un'articolata discussione, coerente con gli impegni assunti il 19-7-2006 si è convenuto sulla ripresa di un proficuo e più incisivo metodo concertativo che si pone il prioritario obiettivo di risanare e rilanciare le Ferrovie della Calabria, consentendo alle stesse di recuperare un ruolo centrale e strategico nell'ambito del TPL calabrese.

In tale prospettiva si è convenuto quanto segue:

- 1) Entro il 15 di settembre p.v. a conclusione dei necessari approfondimenti tecnico-giuridici saranno adottati i provvedimenti necessari per realizzare il concordato recupero all'unicità aziendale delle controllate FERSAV e FERLOC.
Ciò nella prospettiva di dare all'azienda un assetto societario efficiente e competitivo in vista dell'apertura al mercato, e nell'ambito della definizione di un modello societario che esalti le varie modalità di trasporto esercite.
- 2) Nell'ambito di quanto già convenuto in sede confederale le parti convengono sull'esigenza di avviare i lavori di un tavolo tecnico, esteso ai soggetti istituzionali competenti, che trovi soluzioni affinché siano messe a disposizione le risorse necessarie all'attuazione di un piano straordinario di risanamento e messa in sicurezza della rete ferroviaria e dai rotabili ferroviari di F.C.
- 3) È indifferibile che la Regione Calabria assicuri ad FdC, per tutti i servizi automobilistici eserciti nell'ambito del TPL Regionale, pari trattamento rispetto agli altri Operatoti del settore. Al riguardo è prioritario il rinnovo del parco autobus per l'avvio del nuovo anno scolastico per evitare discriminazioni fra i cittadini nonché maggiore economicità e qualità del servizio.
- 4) Avviare entro il mese di settembre l'esame approfondito sull'effettivo fabbisogno di personale convenendo sulla necessità di acquisire risorse umane motivate e di elevata capacità professionale nell'ambito dei rispettivi rami di attività.
Concordano al riguardo, ai fini di tale ultima verifica, la riapertura dei termini fino al 30 agosto p.v. per la presentazione delle istanze di trasferimento per le residenze disponibili nell'ambito delle FdC per tutto il personale di movimento delle Ferrovie della Calabria nonché di quello già in forza all'Azienda transitato in FERLOC e FERSAV.

Infine entro il prossimo mese di settembre si dovrà concludere l'esame, sia dal punto di vista organizzativo che per quanto attiene le potenzialità di sviluppo delle capacità produttive degli impianti di manutenzione rotabili, al fine di ottimizzare i processi e valorizzare, secondo le compatibilità di mercato, le professionalità e le risorse interne, anche attraverso mirati percorsi formativi.

Le parti concordano di riprendere il confronto fin dal prossimo 24 agosto p.v., aggiornandosi ad un incontro per quella data per affrontare nel merito i problemi prioritari, anche afferenti l'organizzazione del lavoro, con l'obiettivo di trovare soluzioni condivise prima della ripresa degli orari invernali.

Per le OO.SS.

per le FC

Protocollo di Intesa del 19 ottobre 2006

Lamezia T.

Sulla base delle intese strategiche e di merito, nonché a tutela dei diritti dei lavoratori, raggiunte alla presenza del Ministro dei Trasporti Bianchi, ed in sede di ripresa del confronto con l'azienda, fra le OO.SS. Filt CGIL – Fit CISL – UILtrasporti e le Ferrovie della Calabria S.r.l., si conviene di procedere, in un positivo percorso concertativo, a dare concreta attuazione secondo la tempistica concordata e le seguenti azioni organizzativo-societarie e di razionalizzazione ed efficientamento produttivo.

1. Con prospettiva coerente con gli scenari di riforma del TPL e con le connesse prospettive delle gare per l'affidamento dei servizi, si concorda di adeguare l'assetto societario ai livelli provinciali, ed in linea con l'impostazione della emananda nuova norma regionale di settore, si conviene sulla costituzione di una Società Consortile per la gestione dei servizi automobilistici d'interesse regionale fra le Ferrovie della Calabria, le controllate Ferloc e Fersav aperta anche a soggetti operanti nel settore in Calabria utili per le finalità di cui sopra.
2. Le parti convengono di assumere a livello regionale la sintesi del confronto sull'organizzazione del lavoro nei settori operativi di esercizio automobilistico e ferroviario al fine di pervenire ad una intesa complessiva che rispetti, per quanto attiene i turni di servizio, i criteri fissati nell'accordo del 17/1/2005, e determini una maggiore competitività aziendale, ponendo in essere tutti gli strumenti tecnicamente compatibili.
3. Le parti, al fine di tutelare i livelli retributivi di tutti i settori aziendali, concordano di ricercare un'organica soluzione che semplifichi e razionalizzi la retribuzione di secondo livello riconoscendo con modalità condivise una quota perequativa a fronte dei recuperi rivenienti dalla riorganizzazione produttiva. Al riguardo, per quanto attiene il personale viaggiante (guida, condotta e scorta) si conviene che, dal momento dell'attuazione della nuova Organizzazione del lavoro e per il periodo di tre mesi necessari per monitorare i recuperi effettivi e verificare eventuali sperequazioni redistributive, ai fini del definitivo accordo economico, sarà corrisposto per singola categoria un acconto compensativo dei recuperi effettuati. Per quanto attiene i rimanenti settori aziendali si conviene di individuare percorsi mirati ad ottenere risultati di produttività ed efficacia, sulla base dei quali verrà costruito un "premio di risultato".
4. Le parti convengono di avviare un processo di riqualificazione e rilancio delle manutenzioni autobus attraverso una riorganizzazione produttiva che, con adeguati percorsi formativi ed investimenti tecnologici vada ad internalizzare le riparazioni specialistiche ad elevato valore aggiunto nei centri manutentivi di eccellenza di Cosenza e Catanzaro, specializzando le unità produttive in relazione alle esigenze della flotta e del mercato. Per i rimanenti ambiti, sulla base delle risorse disponibili si organizzeranno i cicli produttivi per attingere le attività manutentive in loco.

5. Si conviene altresì, attesa l'importanza strategica, di rafforzare in termini quantitativi e qualitativi le nostre officine ferroviarie, sia con la riqualificazione di maestranze aziendali che con l'eventuale inserimento di nuove qualificate risorse, investendo in attrezzature e tecnologie, e rimodulando la collocazione territoriale delle officine ferroviarie sulla base dello sviluppo dei progetti di trasformazione in metropolitana di superficie della tratta Cosenza-Università e Catanzaro Lido-Catanzaro.
6. Sulla base delle azioni intraprese ed in relazione alle nuove organizzazioni del lavoro, le parti concordano di procedere ad una verifica del fabbisogno organico per addivenire ad un reperimento delle risorse con l'utilizzo di ogni istituto possibile da concordare con le OO.SS.

Verbale di ipotesi d'Accordo (ERAS)

Visto il Protocollo di Intesa sottoscritto il 19 ottobre 2006, con il quale, nell'ambito di un positivo percorso concertativo, si è convenuto di dare concreta attuazione alle necessarie azioni organizzativo-societarie e di razionalizzazione ed efficientamento produttivo nello stesso Protocollo specificate;

Atteso che, in coerenza con il punto 1) del citato Protocollo, è stata costituita per la gestione dei servizi automobilistici la società consortile CO.ME.TRA. ed è in corso l'istruttoria per l'approvazione del Piano d'Impresa, che vedrà pienamente coinvolte le OO.SS. Filt CGIL, FIT CISL e Uilt stipulanti il presente accordo;

che è stata data positiva risposta all'esigenza di inserimento di nuove risorse, nonché a misure che, riducendo il costo unitario di personale ha ulteriormente favorito l'inserimento di ulteriori qualificate risorse a fronte dell'esodo di personale con elevata anzianità;

che è stato presentato un articolato piano d'investimenti anche alle OO.SS. Confederali che è oggetto di un costruttivo approfondimento di merito, che contiene elementi significativi di orientamento allo sviluppo ed al rilancio dell'azienda sia per quanto attiene la gomma che la ferrovia, con la realizzazione di metropolitane leggere nelle aree urbane, riqualificazione delle linee esistenti, e sviluppo di trasporto regionale ferroviario sulla rete RFI.

SI CONCORDA, dopo ampia e approfondita discussione, quanto in appresso specificato:

- A)** A conclusione di una prima fase del confronto sull'organizzazione del lavoro nei vari Settori ed in particolare in quelli Operativi di Esercizio Automobilistico e Ferroviario, in coerenza con i

criteri fissati nell'Accordo del 17 gennaio 2005 e con le finalità di cui al punto 2) del Protocollo del 19/10/2006, è stato definito:

- **per quanto attiene il servizio automobilistico**, il nuovo assetto organizzativo che prevede l'accorpamento delle c.d. residenze per come ricordato nell'allegato 1¹ che è parte integrante del presente accordo. I turni di servizio da verificare a livello territoriale con le strutture stipulanti il presente accordo, dovranno con rigoroso vincolo di inderogabilità rispettare i criteri di cui all'accordo del 17/1/2005 e rispettare i vincoli dei costi complessivi;
- **per quanto attiene il servizio ferroviario**, i nuovi turni di servizio del personale viaggiante (macchina e scorta) elaborati secondo i criteri di cui sopra, e, per la linea Cosenza-Catanzaro Lido, sulla base del nuovo Programma di Esercizio che vede strategicamente sviluppata la residenza di Soveria Mannelli per la posizione baricentrica, al riguardo le parti convengono di elaborare congiuntamente un turno ponte che sia coerente con gli obiettivi di razionalizzazione da applicare nelle more dell'avvio a regime del nuovo programma di esercizio, da verificare con le competenti strutture territoriali stipulanti il presente accordo.

B) In coerenza con quanto stabilito al punto 3) del già citato protocollo del 19/10/2006 ed anche al fine di armonizzare il trattamento retributivo dei lavoratori dipendenti da Ferrovie della Calabria al 31 dicembre 2005, ancorché transitati nelle partecipate Ferloc e Fersav, si concorda fra le parti di ritenere formalmente decaduti e superati tutti gli accordi aziendali esistenti afferenti trattamenti retributivi di secondo livello in qualunque modo denominati e sotto qualunque forma erogati (indennità, compensi ecc.) ad eccezione dell'accordo sui ticket restaurant che, con le attuali modalità, per equità di trattamento dovranno essere corrisposti a tutto il personale del gruppo, e di sostituire gli stessi con il presente accordo che prevede, per il solo personale dipendente da FC al 31/12/2005 la corresponsione, in aggiunta al trattamento economico riveniente dal CCNL vigente di una nuova voce denominata ELEMENTO RETRIBUTIVO AZIENDALE SOSTITUTIVO che ammonta, per ciascuna categoria e profilo professionale, alla sommatoria delle voci retributive di 2° livello percepite in base ad accordi sindacali aziendali in essere (esclusa ind. Reperibilità e fuori nastro), e la media delle diarie e trasferte percepite al 31/12/2005 ridotta del 20%.

Tale ELEMENTO RETRIBUTIVO AZIENDALE SOSTITUTIVO (ERAS) sarà corrisposto in rapporto alla effettiva presenza in servizio, calcolata sul divisore 22 g.l., e sarà pensionabile e riconosciuto ad personam ed esaurimento al personale FC in servizio al 31/12/2005, anche se transitato nelle controllate, ed avrà decorrenza a far data dal 1 febbraio 2007. L'effettiva erogazione avverrà non oltre la retribuzione di aprile previa verifica congiunta delle tabelle relative alla sommatoria delle voci retributive di 2° livello, che dovrà avvenire entro il 10 marzo p.v..A decorrere dalla data di effettiva erogazione della ERAS, in particolare per quanto attiene il personale viaggiante automobilistico e ferroviario, sarà effettuato per i tre mesi successivi il monitoraggio delle trasferte e delle diarie al fine di porre in essere, al termine del periodo di verifica eventuali intervenuti correttivi per eliminare possibili disequilibri territoriali.

Dalla data di sottoscrizione del presente accordo le diarie e le trasferte saranno corrisposte nel rigoroso rispetto delle previsioni del CCNL, ed esclusivamente per inderogabili esigenze di servizio, previa verifica congiunta della definizione delle residenze per settore nel quadro di una nuova organizzazione del lavoro, coerentemente alle definizioni dello stesso CCNL.

Premio di risultato.

Sulla base di quanto concordato, il personale F.d.C, il personale ex dipendente Locco e Sav ed il nuovo personale in servizio ad FC successivamente al 31 dicembre 2005, fermo restando il mantenimento per gli aventi titolo in base al presente accordo, ad personam del pregresso trattamento retributivo di 2° livello, saranno soggetti al trattamento economico e normativo del CCNL degli autoferrotranviari ASSTRA e concorreranno al conseguimento del c.d. Premio di Risultato che, sulla base dei dati economici conseguiti al 31 dicembre 2006, sarà costruito secondo parametri oggettivi, condivisi e misurabili da analizzare, a consuntivo 2007, con verifica da effettuare entro il 28 febbraio 2008. Obiettivi, parametri e risorse per definire detto Premio di risultato, del quale si potrà prevedere un anticipo economico per il 2007 secondo eventuali organizzazioni del servizio che permetteranno recuperi anche di risorse umane, saranno fissati d'intesa fra le parti entro il 31 Marzo p.v..

Il Premio di risultato si ritiene utile ed indispensabile strumento di motivazione ed incentivo per proseguire nel percorso intrapreso di razionalizzazione organizzativa, flessibilità operativa, valorizzazione delle risorse patrimoniali, incremento dei ricavi, tutti elementi necessari per rendere competitive le aziende del gruppo in vista dei prossimi scenari di apertura al mercato.

1_ accorpamento delle residenze modificato dopo l'accordo.

Verbale di ipotesi di accordo del 20 marzo 2008

(Salario di Produttività)

Visto il protocollo di intesa sottoscritto in data 19 ottobre 2006, con il quale, nell'ambito di un positivo percorso concertativo, si è convenuto di dare concreta attuazione alle necessarie azioni organizzativo-societarie e di razionalizzazione ed efficientamento produttivo nello stesso Protocollo specificate;

che è stata data positiva risposta all'esigenza di inserimento di nuove risorse, nonché a misure che, riducendo il costo unitario del personale, hanno ulteriormente favorito l'inserimento di qualificate risorse a fronte dell'esodo di personale con elevata anzianità;

che è stato presentato ed in gran parte finanziato un articolato piano di investimenti che è stato oggetto di un costruttivo approfondimento di merito, e che contiene elementi significativi di orientamento allo sviluppo ed al rilancio dell'azienda sia per quanto attiene la gomma che la ferrovia, con la realizzazione, in una logica di integrazione modale, di metropolitane leggere nelle aree urbane, la riqualificazione delle linee esistenti, e lo sviluppo di trasporto regionale ferroviario e trasporto merci sulla rete RFI con particolare attenzione per l'area portuale di Gioia Tauro ed il comprensorio della Piana.

Che al riguardo da parte dei soggetti istituzionali preposti l'Azienda è stata individuata quale soggetto attuatore della realizzazione della Metropolitana di Catanzaro, ed è stato altresì sottoscritto formale protocollo per la realizzazione di analogo intervento nell'area urbana di Cosenza, previsto nel piano industriale aziendale con destinazione per l'intervento stesso di circa trenta milioni di euro. Al riguardo si è in attesa della formalizzazione fra livelli istituzionali per avviare a concretezza l'opera.

Che è già in fase di avvio il percorso di formazione del personale necessario per potere acquisire le certificazioni occorrenti per effettuare servizi ferroviari sulla rete RFI.

Visto l'accordo del 13/2/2007 con il quale sono state realizzate prime significative azioni di riorganizzazione del lavoro e dei servizi sia ferroviari che automobilistici, ed è stata istituita la nuova voce retributiva ERAS in sostituzione di variegate voci retributive aziendali e di oneri aggiuntivi connessi alle retribuzioni, consolidati nel tempo e non più riconducibili, al fine di mantenere garantiti i livelli salariali, ed in coerenza con l'art.3 del CCNL 27/11/2000.

Valutati in sede di verifica congiunta i primi risultati ottenuti dopo la realizzazione dei nuovi assetti organizzativi e retributivi, al fine di individuare ed eventualmente eliminare squilibri e scostamenti rispetto al budget disponibile.

Ritenuto che, in ragione delle accresciute esigenze di efficienza, affidabilità e credibilità aziendale conseguenti ai progetti di sviluppo in corso che implicano un approccio competitivo al mercato, è necessario accelerare il processo di efficientamento con i percorsi firmativi mirati del personale in servizio, introduzione di tecnologie e processi innovativi, nonché meccanismi di incentivazione al conseguimento di risultati misurabili in termini quantitativi e di qualità complessiva dei servizi offerti.

Visto il verbale sottoscritto fra FdC ed i segretari regionali delle Confederazioni CGIL, CISL e UIL dal quale emerge la condivisione del percorso intrapreso per il rilancio aziendale in un quadro più complessivo di sviluppo della mobilità regionale in termini di qualità e di ammodernamento infrastrutturale in una logica di integrazione intermodale, e l'impegno delle parti di monitorare le fasi del percorso stesso al fine di velocizzare i processi in direzione degli obiettivi condivisi.

Le OO.SS.

FILT CGIL: ROTA, Pietramala, Cortese, Matera, Tomaselli, Amatruda, Feudo;

FIT CISL: AMATO, Pititto, Pedace, Procopio, Frisina, Carnevale, Ruele, Tomeo, Borda;

UILT : CHIARELLA, De Fazio, Litrenta P., Rappoli, Corigliano;

e

le FdC rappresentate dal Presidente Mario Scali e dal Direttore Generale Giuseppe Lo Feudo, dal Direttore di Esercizio Marazzita, Sorace, Procopio.

Concordano quanto in appresso:

1. Con il completamento dei lavori presso la galleria di petrafitta, sulla linea Cosenza-Catanzaro Lido sarà operativa la nuova offerta commerciale che vede rimodulati gli orari ferroviari secondo le esigenze di mobilità dei pendolari, e delle esigenze espresse dagli enti locali interessati, che determina flussi prevalenti da Soveria M.lli verso Catanzaro e Catanzaro Lido e Soveria stessa verso Rogliano e Cosenza, e da i paesi presilani e Cosenza e viceversa. Di conseguenza, nelle more della conclusione dei corsi già avviati per la nomina di un adeguato numero di nuovi macchinisti, momentaneamente saranno riallocate le risorse sulla base delle effettive esigenze operative. Resta fermo l'obiettivo di valorizzare la realtà dell'area urbana di Cosenza nella prospettiva della concreta realizzazione del piano industriale.
2. Entro il mese di Aprile entrerà a pieno regime il nuovo sistema di emissione, vendita e contabilizzazione dei titoli di viaggio, quasi totalmente informatizzati e quindi più affidabili sia in termini di gestione che di controllo.
3. Entro il mese di Aprile e comunque appena in funzione le nuove emettitrici installate a bordo degli autobus di ultima fornitura, gli Operatori di esercizio provvederanno ad emettere a bordo i titoli di viaggio. A fronte di tale prestazione sarà riconosciuto agli stessi un aggio pari al 5%, (comprese le controllate e il personale di scorta treno), che verrà erogato secondo modalità da definire sulla base delle esigenze tecnico-contabili. Gli stessi dovranno vigilare affinché venga garantito all'utenza un livello accettabile di standard di pulizia, richiamando al rispetto dei capitolati preposti. Al personale di verifica e contolleria sia ferroviario che automobilistico verrà riconosciuto individualmente un aggio del 10% dell'importo dell'eventuale verbale elevato e riscosso dall'azienda.
4. Il personale ferroviario addetto alla scorta, oltre alle funzioni specifiche prescritte dal regolamento di esercizio, dovrà vigilare per garantire un livello minimo essenziale di pulizia e decoro dei convogli, intervenendo ove necessario, sull'operato delle ditte preposte nonché sugli stessi viaggiatori al fine di fornire loro adeguata assistenza. Il personale di stazione preposto in servizio dovrà operare garantendo il decoro e la pulizia delle rispettive stazioni o fermate secondo le rigorose previsioni di capitolato e regolamentari.
5. L'orario di lavoro sarà calcolato sulla base della media lavorativa sulle 17 settimane. Per il personale da turno, con l'ausilio di strumenti informatici e nel rispetto delle norme vigenti e dell'accordo del 17/1/2005 le prestazioni dovranno calcolarsi individualmente e, tramite una "banca del tempo". Le maggiori o minori prestazioni accumulate nell'arco del periodo di riferimento dovranno essere recuperate o rese con modalità che prevedano: per i recuperi giornate intere di riposo compensativo retribuite con tutte le voci nazionali e aziendali previste per l'effettivo servizio, per eventuali prestazioni integrative le specifiche esigenze di esercizio secondo le modalità che saranno comunicate con specifica disposizione che prevede criteri condivisi per dare priorità agli agenti che nella media delle prestazioni si discosta al momento maggiormente dalle 39 ore medie settimanali.
6. Entro aprile saranno attuati, previo processo concertativo, i nuovi turni di servizio automobilistici e ferroviari, ed apportate le necessarie modifiche organizzative al fine di riallineare i costi operativi al budget assegnato, per ricondurre ad equilibrio i rilevati scostamenti fra territori, secondo le previsioni dell'accordo sull'ERAS. Si concorda che, ove non diversamente riconducibili al limite del budget settoriale e territoriale stabilito attraverso ulteriori misure organizzative, gli scostamenti dal budget di riferimento saranno compensati con conguaglio a valere sull'ERAS quota B.

7. Saranno avviate entro la fine di marzo, per concludersi entro due mesi, nel rispetto del RAP, le procedure per la realizzazione compiuta della nuova struttura organizzativa. Contestualmente, le nuove risorse assunte in ragione della anticipata collocazione in quiescenza di agenti in servizio sono ammesse, previa valutazione delle lauree specifiche e delle attitudini individuali, a periodi di affiancamento formativo presso i settori giuridico-amministrativo e tecnici dell'azienda, della durata di tre e sei mesi, fermo restando l'attuale parametro e profilo professionale, mirate all'accrescimento professionale su base volontaria.
 8. Al fine di perequare il trattamento economico degli operatori di esercizio operanti nelle aziende del gruppo, anche agli operatori di esercizio che non hanno diritto all'ERAS in FdC, ancorché a tempo determinato, è riconosciuta la c.d. indennità di A.U. per ogni giornata di effettivo servizio. Di analogo importo, per ogni giornata di effettiva presenza, verrà corrisposto un acconto sul Salario di Produttività, a tutti i lavoratori assunti dall'1/1/2006, da conguagliare successivamente.
 9. Si conviene, quale interpretazione autentica, che l'ERAS viene percepita esclusivamente per ogni giornata intera di effettivo servizio. In caso di assenza sopraggiunta nel corso della giornata lavorativa, l'ERAS verrà percepita in quota percentuale pari a quella delle ore effettivamente rese nella giornata stessa.
 10. Entro aprile verrà definito un nuovo protocollo sulle relazioni industriali che tenga conto delle mutate responsabilità e che regolamenti in modo più moderno anche gli aspetti legati alle prerogative ed alle libertà sindacali e renda operativa una commissione paritetica per le pari opportunità.
 11. Sulla base dei risultati di bilancio consuntivo 2007 le parti concordano di definire, entro trenta giorni dall'approvazione del Bilancio stesso da parte del C.d.A. il c.d. Salario di Produttività che, sulla base delle risorse disponibili anche in conseguenza della maggiore produttività che i lavoratori già da tempo garantiscono per la crescita ed il rilancio di Ferrovie della Calabria compresa la funicolare, ed in relazione ad obiettivi di carattere generale e settoriale sia economici che qualitativi, riavvierà una nuova dinamica di miglioramento complessivo dei risultati aziendali. Si concorda fin d'ora che i parametri da porre a base del SdP stesso dovranno tenere conto dell'andamento dei ricavi, della qualità e dell'affidabilità del servizio, della flessibilità operativa e della riprofessionalizzazione verso le attività a più elevato valore per la Società. Lo stesso sarà erogato secondo tempi e modalità che verranno concordate con lo specifico accordo, salvo quanto concordato al precedente punto 8 del presente accordo.
-