

ACCORDO DI PROCEDURA

In applicazione dell'art. 9 "Fondo di sostegno al reddito" e tenuto conto dell'art. 2 "Sistema delle relazioni Industriali", punto 4.2.1, lett. i), del Contratto Aziendale di Gruppo FS del 20.07.2012 (di seguito indicato come Contratto aziendale), le Parti convengono in merito al seguente accordo di procedura, al fine di armonizzare e sviluppare coerentemente la procedura di gestione delle ricadute occupazionali in rapporto alle prestazioni erogate dal Fondo per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell'occupazione per il personale delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane (di seguito indicato come Fondo) di cui al Decreto Interministeriale del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze 9 gennaio 2015, n. 86984 (di seguito indicato come D.I.).

L'attuazione ed il rispetto dei contenuti e delle fasi procedurali di seguito individuate costituiscono condizione necessaria per l'accesso agli interventi del Fondo previsti nel presente accordo.

Presupposti

Le cause che giustificano l'attivazione della procedura e successivamente il ricorso alle prestazioni del Fondo, al termine del percorso relazionale contrattuale di cui al precedente 2° comma, sono individuate nelle seguenti circostanze:

- razionalizzazione e rinnovo tecnologico degli impianti;
- riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro finalizzati a migliorare l'efficienza produttiva e la qualità della produzione;
- cessazione delle attività.

Campo di applicazione

Il presente accordo si applica alle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane che applicano il CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie ed il Contratto aziendale di Gruppo FS del 20.07.2012, le quali intendano utilizzare le prestazioni del Fondo, sulla base di uno dei presupposti di cui sopra, in una o più unità produttive.

I lavoratori che potranno accedere alle prestazioni del Fondo sono tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato dipendenti dalle suddette Società, ivi compreso il personale apprendista.

Comunicazione

1. L'azienda, in presenza di problematiche occupazionali conseguenti ad esigenze di ristrutturazione produttiva, organizzativa o innovazione tecnologica, al livello territoriale competente di relazioni industriali, fornisce alle segreterie regionali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo ed alle R.S.U. interessate specifica formale comunicazione scritta avente ad oggetto un motivato ed articolato progetto che, in relazione alle prospettate condizioni

produttive, organizzative e/o tecnologiche, espliciti gli obiettivi da perseguire, le misure da adottare e le conseguenti ricadute occupazionali, ed in particolare:

- i motivi tecnici, organizzativi o produttivi che sono alla base del programma di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale;
- il numero, la collocazione aziendale ed i profili/figure professionali del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato;
- i tempi di attuazione del processo di riduzione del personale, con le conseguenti ricadute occupazionali.

La comunicazione di cui sopra sarà inviata contestualmente anche alle Segreterie Nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

Qualora il progetto aziendale riguardi più unità produttive presenti in più ambiti territoriali regionali, la procedura di cui al successivo punto 2 sarà preceduta da un incontro a livello nazionale con le Segreterie Nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente accordo, nell'ambito del quale verranno esaminate possibili soluzioni.

Tale fase dovrà concludersi entro 7 giorni lavorativi dalla sua attivazione e, al termine della stessa, verrà attivata la procedura di livello territoriale di cui al successivo punto 2.

2. A richiesta degli organismi sindacali che ricevono la comunicazione di cui al 1° capoverso del precedente punto 1, entro 5 giorni lavorativi dalla comunicazione stessa si aprirà una fase di confronto.

Nei casi di cui al 3° capoverso del precedente punto 1, la fase di confronto a livello regionale si aprirà entro 5 giorni lavorativi dalla conclusione della fase di livello nazionale.

Tale confronto dovrà concludersi entro i successivi 45 giorni.

3. Contestualmente all'apertura della procedura di cui al punto precedente, l'azienda provvede formalmente a comunicare al Comitato Amministratore del Fondo l'attivazione della stessa.

Confronto sindacale

4. Esperita la fase relazionale di cui ai "presupposti" della presente procedura, nell'ambito della quale deve essere verificata, con la partecipazione al confronto delle aziende, delle Segreterie Regionali/Territoriali delle OO.SS stipulanti il presente accordo e delle RSU interessate, la possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa azienda o tra aziende diverse nel caso di riorganizzazioni e/o ristrutturazioni le cui ricadute occupazionali coinvolgano più Società del Gruppo, il confronto sindacale di cui al precedente punto 2 avrà lo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e a individuare le eventuali azioni necessarie a fronteggiare le ricadute occupazionali.

Esperate tutte le fasi della presente procedura, nel caso non venga raggiunto un accordo complessivo entro i termini di cui al precedente punto 2, l'intesa si intenderà riferita, sulla base delle ragioni tecniche, organizzative e produttive, ad una quantità di personale eccedentario pari al 30% delle esigenze di riduzione del personale dichiarate nel progetto aziendale con la comunicazione di cui al precedente punto 1. In tali casi l'azienda potrà utilizzare esclusivamente gli strumenti di gestione delle eccedenze su base volontaria di cui al successivo punto 6 e, quindi, non potrà utilizzare gli strumenti obbligatori per l'accesso alle prestazioni del Fondo di cui al successivo punto 7.

Gestione delle eccedenze

6. Qualora nel corso della procedura di cui ai precedenti punti 2, 4 e 5 venga raggiunto l'accordo complessivo, per gestire le eccedenze di personale verranno adottati, in via prioritaria, programmi di gestione e riconversione delle risorse umane attraverso gli strumenti di cui alle seguenti lettere a) e b) e, a concorrenza delle eccedenze di personale concordate, gli ulteriori strumenti di cui alle successive lettere c) e d) da attivare su base volontaria:

- a) utilizzo di tipologie contrattuali che consentano una gestione flessibile del rapporto di lavoro, nell'ambito degli istituti previsti dal CCNL;
- b) processi di mobilità professionale anche attraverso la riqualificazione professionale, entro i limiti specificati dall'accordo complessivo, anche con il ricorso alle prestazioni ordinarie del Fondo, di cui al D.I.;
- c) risoluzione del rapporto di lavoro con i lavoratori che hanno già raggiunto i requisiti pensionistici, previsti dalla vigente normativa in materia, alla data di stipula dell'accordo complessivo raggiunto;
- d) accesso alle prestazioni straordinarie, di cui al D.I., per il personale che raggiunga i requisiti pensionistici previsti dalla normativa vigente nell'arco temporale stabilito dall'accordo complessivo e comunque per un periodo non superiore a 60 mesi dalla data di accesso al Fondo,

utilizzando:

- i. per le tipologie di cui alle precedenti lettere a) e b), le prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, lettere a) e b) del D.I.;
- ii. per la tipologia di cui alla precedente lettera c), la risoluzione del rapporto di lavoro;
- iii. per la tipologia di cui alla precedente lettera d), le prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, lettera c), del D.I..

7. Qualora, a seguito dell'accordo complessivo, le azioni per l'accesso su base volontaria alle prestazioni del Fondo di cui precedente punto 6 non consentano di superare le problematiche occupazionali, per le ulteriori situazioni di eccedenza si adotteranno gli strumenti che seguono, secondo la successione di priorità indicata:

- a) riconversione/riqualificazione professionale, anche interaziendale, utilizzando le prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lettere a) e b) del D.I.;
- b) risoluzione del rapporto di lavoro del personale che risulti in possesso dei requisiti per ottenere l'erogazione della prestazione pensionistica obbligatoria;
- c) collocazione nelle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lettera c) del D.I.;
- d) riduzioni di orario/part-time o sospensione dell'attività lavorativa, utilizzando le prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1 lettera b) del D.I..

Gli strumenti di cui alle precedenti lettere b) e c) potranno essere attivati solo nei casi in cui le norme di legge vigenti in materia di trattamento pensionistico escludano eventuali penalizzazioni in relazione alla determinazione dell'importo della pensione, fatta salva la volontaria consapevole accettazione, da parte del lavoratore, di poter usufruire delle eventuali norme derogatorie dei limiti per l'accesso a pensione quali ad esempio "l'opzione donna" o "la flessibilità in uscita".

Criteri di scelta convenzionali

8. Esperita la procedura di cui ai precedenti punti e raggiunto l'accordo complessivo, le Parti, nell'intento comune di ridurre e attenuare le conseguenze sul piano sociale derivanti dall'attuazione del citato processo di riorganizzazione e ristrutturazione, convengono che l'individuazione dei lavoratori in esubero, destinatari delle azioni di cui ai precedenti punti 6 e 7, avvenga con i criteri di priorità di seguito elencati:

8.1 Accesso volontario agli strumenti di gestione delle eccedenze di cui al precedente punto 6

Nel caso in cui i lavoratori che volontariamente abbiano richiesto di accedere agli strumenti di cui al precedente punto 6 siano in numero maggiore rispetto alle eccedenze da gestire, saranno adottati nell'ordine i seguenti criteri:

a) per le azioni di cui al punto i. del precedente punto 6:

- maggiore età anagrafica;
- maggiori carichi di famiglia;

b) per le azioni di cui al punto ii. del precedente punto 6:

- maggiore età anagrafica;
- maggiore anzianità contributiva;
- maggiori carichi di famiglia.

Ai lavoratori come sopra individuati, all'atto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, l'Azienda erogherà un importo lordo a titolo di incentivazione all'esodo, pari all'importo corrispondente all'indennità di preavviso di cui all'art. 53 del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 20.07.2012, maggiorato del 20%;

c) per le azioni di cui al punto iii. del precedente punto 6:

- maggiore prossimità al raggiungimento del primo tra i requisiti previsti per ottenere l'erogazione della prestazione pensionistica obbligatoria (di vecchiaia o anticipata);

- maggiore età anagrafica;
- maggiori carichi di famiglia.

8.2 Accesso non volontario agli strumenti di gestione delle eccedenze di cui al precedente punto 7

Saranno adottati nell'ordine i seguenti criteri:

a) per le azioni di cui alle lettere a) e d) del precedente punto 7:

- minori carichi di famiglia;
- minore età anagrafica;
- minore anzianità maturata nella figura professionale rivestita;

b) per le azioni di cui alla lettera b) del precedente punto 7, fermo restando quanto previsto all'ultimo capoverso dello stesso punto 7:

- minori carichi di famiglia;
- maggiore anzianità contributiva;
- maggiore età anagrafica.

Ai lavoratori come sopra individuati, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'Azienda liquiderà l'importo corrispondente all'indennità di preavviso relativo al periodo determinato come differenza tra il periodo di preavviso di cui al richiamato articolo 53 del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 20.07.2012 ed il periodo intercorrente tra la data di sottoscrizione dell'accordo complessivo e la data di effettiva risoluzione del rapporto di lavoro, ove quest'ultimo periodo risulti inferiore al periodo di preavviso di cui sopra (art. 53 CCNL);

c) per le azioni di cui alla lettera c) del precedente punto 7, fermo restando quanto previsto all'ultimo capoverso dello stesso punto 7:

- maggiore prossimità al raggiungimento del primo tra i requisiti previsti per ottenere l'erogazione della prestazione pensionistica obbligatoria (di vecchiaia o anticipata);
- minori carichi di famiglia;
- maggiore età anagrafica.

8.3 Ai fini dell'applicazione di quanto previsto ai punti 8.1 e 8.2 il personale, su richiesta dell'azienda all'atto dell'apertura delle procedure previste dal presente accordo, dovrà portare a conoscenza della stessa gli elementi utili alla definizione della posizione contributiva individuale rilevabile da apposita certificazione (estratto conto contributivo) rilasciata dal competente Ente o Gestione previdenziale di appartenenza.

L'azienda, nei casi di cui al punto 6, lettera c) e al punto 7, lettere b) e c), ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro dei lavoratori eccedenti comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso nel rispetto dei termini del preavviso.

Contestualmente, l'elenco dei lavoratori di cui sopra, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza della qualifica, del livello di

inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui al presente punto 8, deve essere comunicato per iscritto alle OO.SS. di categoria firmatarie del presente accordo.

9. Le azioni di cui al precedente punto 7 dovranno essere attivate entro il 1° giorno del settimo mese successivo a quello nel quale viene sottoscritto l'accordo sindacale complessivo. Decorso il predetto termine, qualora le azioni in questione non siano state attivate, l'accordo si riterrà non più valido relativamente al numero di esuberanti eventualmente non gestito.
10. Il presente accordo sostituisce integralmente, dalla data di sottoscrizione, il precedente accordo di procedura del 15.05.2009.

Roma, 28 luglio 2016

Per le Società  del Gruppo FS Italiane

Per le Organizzazioni Sindacali

Firmato in originale

FILT-CGIL

FIIT-CISL

UILTRASPORTI

UGL TAF

FAST MOBILIT^A

ORSA FERROVIE