

Verbale di accordo

Il giorno 29 febbraio 2016 la società Serfer e le segreterie nazionali FILT CGIL, FIT CISL, UIL- Trasporti, FAST Ferrovie, UGL TAF e ORSA Ferrovie - nell'ambito del processo di consolidamento e sviluppo della Società Serfer ed in coerenza con gli indirizzi di Trenitalia e del Gruppo FSI - si sono incontrate per condividere un protocollo di relazioni industriali che viene sottoscritto dalle parti ed allegato al presente verbale di accordo (All. 1)

Inoltre, a conclusione delle verifiche effettuate sulla adeguatezza dei livelli inquadramentali ad oggi in essere, le Parti concordano di finalizzare nel corso del 2016 alcuni interventi nel rispetto delle previsioni dell'art. 72 del CCNL della Mobilità area contrattuale "Attività Ferroviarie" del 20 luglio 2012 e dell'"Accordo di Confluenza CCNL Attività Ferroviarie - contratto aziendale Serfer Servizi Ferroviari S.r.l.", secondo specifiche priorità organizzative e produttive.

In tal senso, in questa fase le previsioni di intervento inquadramentale riguarderanno il personale di manovra ed il relativo salario professionale secondo le tempistiche di seguito indicate.

Con decorrenza 1 settembre 2016 sarà attribuito a tutti i livelli professionali di livello D - Operatori Specializzati, in sostituzione di quello fino ad allora riconosciuto, il salario professionale corrispondente all'Operatore Specializzato Circolazione nella misura prevista dall'art.72 del CCNL della Mobilità area contrattuale "Attività Ferroviarie" del 20 luglio 2012.

Con decorrenza 1 dicembre 2016, in coerenza con la mansione svolta all'interno delle unità organizzative di appartenenza e in possesso delle abilitazioni previste dalla mansione stessa, sarà riconosciuto ai soli livelli professionali di livello E - Operatori, laddove siano confermate le condizioni sopra richiamate, il livello professionale D - Operatori Specializzati posizione retributiva D3 e i relativi salari professionali.

Il trattamento di cui sopra sarà corrisposto condizionatamente alla sottoscrizione in sede sindacale di un accordo individuale sottoscritto congiuntamente dall'azienda, dal lavoratore interessato e dall'organizzazione sindacale eventualmente indicata dal lavoratore stesso, con il quale, peraltro, sarà riconosciuto altresì un importo una tantum erogato a titolo di transazione generale novativa di ogni questione connessa al rapporto di lavoro alla data di sottoscrizione stessa.

Al fine di assicurare un omogeneo trattamento sui lavoratori interessati dagli interventi di cui ai paragrafi precedenti, si ripotano in allegato (All.2) l'importo dell'una tantum di cui sopra in considerazione dell'anzianità nella figura professionale di provenienza.

Nell'ambito degli obiettivi richiamati nel primo paragrafo del presente accordo, le Parti si impegnano a proseguire il confronto per la verifica di eventuali ulteriori interventi di natura inquadramentale sempre in coerenza con le previsioni organizzative e contrattuali. Le parti si

impegnano altresì a proseguire l'analisi di fattibilità organizzativa volta a rivisitare il valore nominale dei buoni pasto.

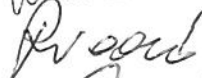
Per l'Azienda



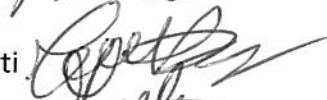
FILT CGIL



FIT CISL



UIL Trasporti



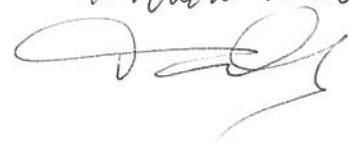
FAST Ferrovie



UGL TAF



ORSA Ferrovie



Roma 29 febbraio 2016

PROTOCOLLO RELAZIONI INDUSTRIALI SERFER

All.1

Nell'ambito del processo di consolidamento e sviluppo della Società Serfer S.r.l. le Parti si danno atto della necessità di promuovere un sistema di relazioni industriali che, attraverso la definizione di regole certe e nel rispetto dei reciproci e distinti ruoli e prerogative, coniughi, attraverso la contrattazione collettiva, il raggiungimento di obiettivi di crescita dei livelli di competitività, flessibilità, efficienza, produttività e soddisfazione dei clienti, con il miglioramento delle condizioni di lavoro e dei livelli occupazionali, lo sviluppo delle professionalità e l'incremento dei livelli di tutela e di sicurezza del lavoro.

Il sistema di relazioni industriali definito con il presente Protocollo, in applicazione di quanto stabilito al punto 3, lettera C), dell'art. 1 del CCNL Mobilità/Area Attività Ferroviarie vigente (di seguito, CCNL), è basato su un assetto relazionale fattivamente orientato alla prevenzione e al superamento delle conflittualità, attraverso la sistematicità di analisi, confronto e verifica di temi di comune interesse.

A questo scopo, le Parti ritengono necessario definire forme, modalità e materie del sistema relazionale, secondo la struttura di seguito descritta con il presente Protocollo.

1. Sistema delle relazioni industriali

Il sistema delle relazioni industriali in Serfer si articola in due fasi distinte:

- fase della informazione;
- fase della contrattazione.

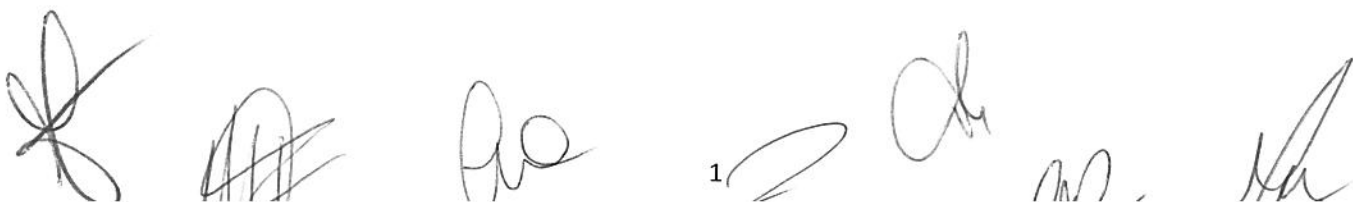
Il sistema di informazione e contrattazione si collocherà alternativamente nelle seguenti sedi:

Strutture aziendali

Strutture sindacali

Società Serfer Srl -----> Segreterie Nazionali

Società coadiuvata dai Capi Area -----> Segreterie Regionali territorialmente competenti
congiuntamente alle RSU/RSA



Il sistema di informazione e di contrattazione dovrà garantire, per ciascuna delle sedi in cui si realizza, l'interlocuzione dell'Azienda con le strutture sindacali rispettivamente competenti, la non ripetitività di materie già affrontate ad altro livello rispetto a quello specificatamente individuato dal presente Protocollo.

A livello nazionale le Parti stipulanti il presente Protocollo provvedono a:

- a. Verificare la corretta applicazione degli istituti disciplinati dal CCNL;
- b. Verificare la coerenza della contrattazione decentrata con la disciplina del CCNL

2. Fase dell'informativa

a. Fase dell'informativa a livello nazionale

Con cadenza annuale e, di norma, entro il primo trimestre dell'anno, nel corso di uno specifico incontro, l'Azienda fornirà alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Protocollo elementi conoscitivi sulle seguenti materie:

- strategie produttive, investimenti e politiche commerciali;
- andamento dei principali indicatori economici, sia a preventivo che a consuntivo;
- inserimento di nuove tecnologie e conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro;
- attività di formazione e/o qualificazione professionale, con particolare riguardo alle abilitazioni obbligatorie connesse alla sicurezza dell'esercizio;
- sicurezza del lavoro;
- evoluzione della composizione occupazionale e consistenza del personale (articolata per livello e figura professionale), tendenze occupazionali dei flussi in entrata ed in uscita (specificando le diverse tipologie contrattuali utilizzate e quelle che l'azienda intenderà utilizzare nel corso dell'anno, nonché), andamento dell'occupazione giovanile e dell'occupazione femminile.
- tipologie ed entità dei lavori oggetto di esternalizzazione e/o affidamento in appalto;
- modifica della macrostruttura organizzativa.

b. Fase dell'informativa a livello territoriale:

- attivazione delle tipologie di rapporto di lavoro previste agli articoli dal 19 al 26 del CCNL;
- obiettivi di produzione e di produttività e relativi indirizzi sui principali indicatori di performance delle singole unità organizzative
- piano di attività e relativi strumenti e modalità per attuarne gli obiettivi;
- dati analitici sugli orari di fatto (articolati per settore di attività e impianto, nonché suddivisi per tipologia e causali) rispetto alla programmazione e alle variazioni causate dall'andamento dei volumi di produzione;
- azioni dirette a garantire la qualità dell'ambiente, la sicurezza e l'igiene del lavoro e la salvaguardia degli impianti in coerenza con la legislazione nazionale in materia;
- modifica della microstruttura organizzativa.

In caso di successive modifiche significative dei programmi aziendali riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito, anche su richiesta delle strutture sindacali rispettivamente competenti, un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa aziendale.

Ove se ne ravvisi la necessità, la fase di informazione sarà ulteriormente attivata, anche su specifiche materie, su richiesta di una delle parti stipulanti il presente Protocollo.

3. Fase della contrattazione

La fase della contrattazione è articolata come segue:

- entro 5 giorni dalla richiesta avanzata da una delle parti stipulanti il presente Protocollo, si dovrà procedere alla individuazione della data di apertura del confronto;
- l'avvio della fase di contrattazione avverrà entro e non oltre i successivi 5 giorni;
- la procedura negoziale dovrà di norma concludersi entro il termine di 20 giorni dalla sua attivazione, ai sensi dell'art. 5, punto 3, del CCNL;
- in caso di mancato avvio del confronto, ovvero di successivo esito negativo del medesimo, i tempi di cui alla precedente lettera c) assorbono quelli previsti a tali fini dall'accordo del 18.4.2001 in materia di procedure di raffreddamento e conciliazione

delle controversie collettive, di cui all'art. 2, comma 2, della legge 146/90, come modificata dalla legge 83/2000, che, pertanto, si intendono così espletate

Resta inteso che nel corso della procedura sopra individuata, le strutture sindacali non svolgeranno azioni conflittuali e l'azienda non adotterà misure unilaterali sulle materie del contendere.

Sono materie della fase della contrattazione:

a. A livello nazionale:

- Contratto Collettivo aziendale di secondo livello, ai sensi degli artt. 2, secondo alinea, 2 bis, 4 e 5 del CCNL;
- definizione dei criteri e degli importi del premio di risultato;
- procedure sindacali per la gestione delle problematiche occupazionali e di riconversione professionale;
- disciplina per la costituzione e il funzionamento delle RSU e l'elezione dei RLS, nonché relative agibilità fruibili dalle predette rappresentanze;
- modalità di assegnazione di permessi sindacali firmatari del vigente CCNL
- fondo pensione complementare
- applicazione delle norme sull'orario di lavoro, secondo quanto stabilito dall'art. 28 del CCNL;
- determinazione del valore del ticket restaurant, ai sensi dell'art. 51 del CCNL;
- normative di dettaglio in materia di reperibilità e disponibilità, ai sensi dell'art. 79, punto 8, del CCNL;
- condizioni e modalità di fruizione dei congedi per formazione continua, ai sensi dell'art. 40, punti 8 e 9, del CCNL;
- azioni positive e di promozione dell'occupazione giovanile e del riequilibrio di genere;
- logiche, impostazioni e finalità degli interventi formativi, anche a carattere sperimentale

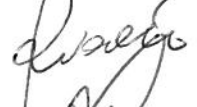
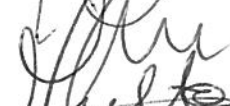
All 2.

Transazione generale e novativa

Anzianità nel profilo o data di assunzione	Importo lordo "una tantum" per transazione generale e novativa
Ante 2011	€ 1.100,00 (millecentoeuro/00)
2012-2013	€ 500,00 (cinquecentoeuro/00)
2014-2015	€ 200,00 (duecentoeuro/00)

Roma, 29 febbraio 2016



FIL CGIL 
FITECH 
VILTASPORT 
TASTI FERROVIE 
VHL TAF 
ORSA FERROVIE 