

VERBALE DI ACCORDO

In data 15 marzo si sono incontrate la società Trenord s.r.l. e le Organizzazioni Sindacali FILT – CGIL, FIT – CISL, UILT – UIL, FAST MOBILITA', UGL TAF, FAISA CISAL e ORSA FERROVIE in relazione alla dichiarazione di sciopero di cui alla lettera delle citate OO.SS. del 19 dicembre 2016 e del 7 febbraio 2017 con l'obiettivo di esperire tra le parti un tentativo di riconciliazione della vertenza.

Al fine di riprendere proficuamente le relazioni industriali le parti condividono la necessità di definire una modalità di coinvolgimento delle OO.SS./RSU secondo quanto dettagliatamente definito all'interno del CCNL della Mobilità/Area Contrattuale Attività Ferroviarie del 16.12.2016.

Nello specifico l'Azienda convocherà incontri mensili con le OO.SS./RSU, in funzione delle relative materie di competenza, per ciascuna delle filiere produttive aziendali (Manutenzione, Commerciale, Staff Quadri e Uffici, Produzione: personale mobile) al fine di rendere continuo ed efficace il confronto tra le Parti, anche in vista dell'avvio delle fasi negoziali per la definizione del Contratto Aziendale di 2° livello.

In relazione le parti hanno concordato un percorso di verifica dello stato di applicazione degli Accordi Aziendali vigenti; in particolare, con riferimento all'accordo del 31.03.2015 e 20.07.2016, le Parti confermano la necessità della sua completa attuazione; a tale scopo sono stati organizzati i seguenti incontri:

- 1 marzo 2017 Manutenzione
- 2 marzo 2017 Commerciale
- 2 marzo 2017 Staff, Quadri e Uffici
- 3 marzo 2017 Produzione: personale Mobile
- 10 marzo 2017 Incontro di sintesi alla presenza dell' Amministratore Delegato di Trenord
- 13 e 14 marzo 2017: incontri di approfondimento su questioni specifiche emerse negli incontri precedenti.



Nel corso degli incontri l'Azienda ha avuto modo di condividere con le OO.SS. il miglioramento della performance aziendale in termini di: Puntualità, Disponibilità del materiale, Customer Satisfaction, Ricavi (sia sul segmento commuting che sul segmento Free Time) e risultati economici. Per questi risultati l'Azienda ha espresso un sentito ringraziamento ai lavoratori tutti ed alle OO.SS. per il senso di responsabilità dimostrato nel corso dell'anno, indipendentemente dalla vertenza in corso.

L'Azienda condividerà con le OO.SS. per tutti i settori aziendali:

- Gli indici di produttività, i carichi di lavoro e i fabbisogni organici;
- L'uso delle manifestazioni di interesse (ricerche interne/job posting) per la mobilità territoriale e per i percorsi di crescita professionale per le attività operative; le modalità di effettuazione delle manifestazioni di interesse dovranno essere compiutamente declinate nell'ambito del Contratto



Em Minelli



Aziendale. Nel contempo, per quanto riguarda la mobilità territoriale, le esigenze e le modalità delle manifestazioni di interesse saranno definite in specifici incontri con le OO.SS./RSU.

Le risultanze delle manifestazioni saranno oggetto di comunicazione alle RSU; le graduatorie potranno essere consultate a domanda dagli interessati.

- turni di lavoro con le modalità di contrattazione previste dal CCNL della Mobilità/Area Contrattuale Attività Ferroviarie del 16.12.2016.

Al tempo stesso l' Azienda verificherà l'eventuale svolgimento in mansioni superiori nei differenti settori e provvederà alla regolarizzazione delle stesse.

Nei punti successivi sono descritti nel dettaglio gli impegni aziendali in termini di confronto e contrattazione con le OO.SS./RSU, fermo restando l'impegno dell'Azienda a trasmettere tempestivamente alle OO.SS. le modifiche agli organigrammi aziendali e le disposizioni organizzative, una volta emanate.

1. Staff - Quadri e Uffici

Organizzazione del lavoro

L'Azienda ha presentato, durante gli incontri di analisi svolti, il modello organizzativo delle funzioni di staff di supporto e industriale ed ha fornito le relative consistenze.

Saranno approfondite in successivi incontri tematici le questioni relative alle singole strutture di staff di supporto e industriali, per le quali l'Azienda si impegna a fornire anche i fabbisogni, fermo restando la non univocità degli stessi, a causa dello specifico contenuto delle attività. Essi tuttavia costituiranno una importante base di discussione e confronto.

L'Azienda ha informato le OO.SS. in merito all'avanzamento del progetto Sala Operativa, CER e *Knowledge and Innovation*.

L'Azienda convocherà specifici incontri in merito al progetto *Control Room*, al fine di condividere nel dettaglio modalità e tempi di realizzazione.

L'Azienda ha inoltre illustrato il progetto Job Rotation. Le OO.SS. prendono atto dell'iniziativa, le Parti concordano per il futuro sulla necessità di un maggior coinvolgimento preventivo, e di maggiore informazione degli sviluppi del progetto, nell'ambito dei tavoli tematici dedicati alle funzioni di Staff.

Entro il mese di Aprile verrà inviata la documentazione per consentire l'effettuazione del primo incontro.

In merito alla verifica delle modalità di riconoscimento delle prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro viene illustrata dall'Azienda la Disposizione 47 relativa alle modalità di riconoscimento delle prestazioni eccedenti, emessa il giorno 14 febbraio 2017.

Nell'ambito del Contratto Aziendale si darà completa attuazione alle problematiche relative all'orario di lavoro ivi compreso il riconoscimento delle prestazioni eccedenti ed il part time.

Em Minista

2. Commerciale

L'Azienda descrive la modalità di avvenuta regolarizzazione per quanto riguarda il personale delle biglietterie di rete FN.

Il personale avente diritto alla regolarizzazione è stato informato al riguardo; le Parti ritengono opportuno dover approfondire il tema in successivi incontri e riconoscono che l'azione prevista, così come definita nell'accordo del 20 luglio è stata correttamente implementata.

Le parti condividono altresì la necessità di effettuare una ulteriore comunicazione scritta al personale che non ha ancora aderito alla transazione, specificando la possibilità di farsi assistere dalle organizzazioni sindacali, ed a prorogare la scadenza della transazione.

L'Azienda non ha ancora presentato il progetto Antievasione e Assistenza e Rete di vendita per motivi legati alla necessità di ridefinire l'assetto organizzativo e operativo della Direzione Commerciale.

L'Azienda aprirà un confronto dettagliato con le OO.SS. RSU sul tema a partire dal mese di Maggio con la finalità di:

- *condividere le informazioni relative a fabbisogni e organici ed alle azioni relative alla rete di vendita*
- *affrontare e risolvere le principali criticità operative del settore (turni di lavoro e modalità di copertura, logistica)*
- *approfondire le modalità dello sviluppo professionale per il personale "addetto ai varchi" e "antievasione", ricorrendo a strumenti innovativi di welfare aziendale per supportare in particolare il personale non in possesso di adeguato titolo di studio.*

L'Azienda presenterà alle OO.SS. il progetto Antievasione e Assistenza e Rete di vendita entro il mese di maggio 2017.

3. Produzione – Personale Mobile

Informativa relativa al 25 marzo – il Papa a Milano

L'Azienda ha informato le OO.SS. relativamente alle iniziative poste in essere per gestire l'eccezionalità dell'evento. A valle dell'incontro odierno verrà convocato un incontro ad hoc (21 Marzo) per discutere dell'iniziativa.

Informativa relativa ad interventi di ammodernamento e revamping sicurezza

L'Azienda ha inoltre illustrato gli interventi pianificati di ammodernamento e revamping dei mezzi di trazione con impatto sulla sicurezza (Revamping Porte ALN 668, Revamping porte MD, Indicatore porte aperte IPA, Alimentazione 230V cabina guida, Modifiche impianto clima ALE582, Attivazione reiterazione vigilante, Adeguamento SCMT flotta TSR, Adeguamento SCMT flotta ETR 245, Telediagnostica BT + Alstom). Entro il mese di maggio, nell'ambito degli incontri periodici dedicati alla Produzione, verranno fornite ulteriori informazioni relativamente ai progetti descritti.

Residenza Amministrativa ed impianti personale mobile

La parti hanno confermano, per tutti gli impianti di Milano, la residenza amministrativa e concordano una proposta operativa per l'avvio dell'impianto di Milano Greco:

- Completamento della logistica dell'impianto di Milano Greco entro il 2 Aprile, previa verifica congiunta con gli RLS; l'Azienda comunicherà tempestivamente eventuali ritardi nella consegna dei locali;
- L'Azienda comunica che, per la prima fase, assegnerà a Milano Greco i turni S9 di condotta e scorta del personale attualmente assegnato a detti turni; al personale di tali turni verrà corrisposta l'indennità di cui all'art. 51 del CCNL/AF
- La seconda fase prevederà l'implementazione dei turni assegnati a Milano Greco - dal cambio orario di Giugno - mediante assegnazione delle giornate dei turni Ale TEA (condotta) e Milano PG (scorta) che hanno origine/ termine a Milano Greco o comunque assegnabili a tale impianto (esempio servizi di Milano Centrale e Milano Lambrate). In relazione a tale enucleazione della produzione dall'impianto di Milano P.G. verrà emanata una specifica manifestazione di interesse (ricerca interna/job posting) le cui modalità saranno presentate dall'Azienda alle OO.SS. una volta effettuato lo start up dell'impianto di Milano Greco.

I turni di Milano Greco così definiti e i rimanenti turni di Milano P.G. dovranno avere caratteristiche omogenee per quanto riguarda la produttività, fatte salve le differenze derivanti dalle abilitazioni previste su alcuni turni specifici (esempio turno S9).

La situazione a regime dell'impianto di Milano Greco (3^a fase) prevede la costituzione di un turno unico che assorbirà il turno S9.

Tale 3^a fase si realizzerà al completamento della banalizzazione delle abilitazioni del personale assegnato a Milano Greco (secondo semestre 2018).

Per le giornate residue che non prevedono inizio e fine negli impianti costituiti (MI P.G. e MI Greco) le Parti concordano che i turni debbano sempre prevedere gli spostamenti graficati di andata e ritorno dalla sede dell'impianto.

Tale attuazione avverrà al cambio orario di Giugno.



Rispetto a quanto presentato in precedenza viene effettuata una ulteriore informativa sul dimensionamento degli impianti periferici.

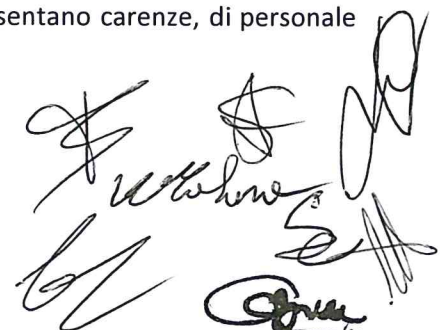
Contestualmente l'Azienda ha descritto i numeri e i tempi degli inserimenti di nuovo personale di scorta e condotta. Al tempo stesso si informano le OO.SS. sull'iniziativa aziendale di revisione dei percorsi formativi abilitativi per il Macchina e delle ricadute di questi inserimenti sugli impianti di Piacenza, Luino, Verona, Alessandria, Breno/Edolo.

I nuovi inserimenti saranno effettuati nella logica di completare gli impianti periferici (in primo luogo quelli di nuova istituzione) al fine di ridurre al minimo indispensabile i riposi fuori residenza e gli spostamenti in vettura, ferma restando la precedenza di assegnazione, agli impianti che presentano carenze, di personale già presente in azienda.



Em Minin

4



Adeguamento turni vigenti mediante modifiche volte a migliorarne la vivibilità; turni superiori alle 8h e 30.

Giornate superiori a 8,30 e Riposi Fuori Residenza: l'Azienda ha illustrato la dinamica dell'andamento dei turni eccedenti le 8,30 per la Scorta e la Condotta. La dinamica evidenzia un netto miglioramento delle condizioni su esposte con un trend di riduzione sostenuto su entrambe le voci.

Refezione: l'Azienda conferma di aver inserito le pause refezione in tutti i turni; le Parti ne verificheranno la fruibilità, nel corso degli incontri programmati.

Disponibilità: l'Azienda darà corso a quanto stabilito dagli accordi vigenti in merito alla disponibilità.

Le parti confermano quanto stabilito con Accordo 20/7/2016, ovvero che i servizi superiori a 8h30' devono essere concordati tra Azienda e OOSS/RSU.

Le parti concordano sulla necessità di attivare immediatamente il confronto sui turni in vigore, prevedendo incontri specifici con le RSU/OO.SS. già a partire dal mese corrente, nel rispetto di quanto previsto dagli accordi vigenti.

Inoltre l'Azienda trasmetterà i turni del cambio orario di Giugno 2017 con anticipo tale (almeno 20 gg) da garantire la verifica e le modifiche che dovessero rendersi necessarie.

Analogha procedura turni verrà adottata anche in occasione del cambio orario di Dicembre.

Turni particolari

Sulla base di quanto emerso si propone di effettuare uno studio specifico, anche nell'ambito delle azioni descritte a valle del questionario SLC.

Progetto Logistica

L'Azienda fornisce avanzamento del progetto definito e disponibile nella Community degli RLS.

Le Parti ritengono necessario implementare le azioni di miglioramento al riguardo.

L'Azienda comunica che per la sistemazione dei locali sosta e degli impianti è stato assegnato un budget di 340.000 € per il 2017.

In relazione al progetto "One Company fase 2 – Argo" l'Azienda presenterà il piano di lavoro, le modalità di funzionamento del sistema operativo e il programma di coinvolgimento del personale entro Maggio 2017.

4. Manutenzione

L'Azienda ha comunicato le informazioni relativamente al progetto di industrializzazione dei processi produttivi di manutenzione e del relativo modello organizzativo. Oltre a questo sono state presentate, trasmesse le consistenze organiche per ciascuna unità organizzativa.

In coerenza con la premessa di questo accordo le Parti concordano sulla necessità di verificare i carichi di lavoro, i fabbisogni di ciascun impianto e di ciascun sito che saranno trasmessi, entro il mese corrente, dall'Azienda in vista dell'incontro con OO.SS/RSU da pianificare nel mese di Aprile.

In merito al riconoscimento delle indennità per mansioni superiori effettuate, svolte nel rispetto del CCNL, l'Azienda comunica di aver provveduto alla sanatoria della situazione pregressa.

In merito al riconoscimento di indennità di turno e tempi accessori ai profili previsti dall' accordo del 20.07.2016, l'Azienda comunica il completamento delle attività e si impegna ad effettuare il riconoscimento delle medesime indennità al personale addetto al controllo delle pulizie, ad oggi non ancora realizzato, con il ruolo paga di Aprile 2017. L'indennità di turno come prevista dall' accordo del 31.3.2015 sarà riconosciuta a tutto il personale indiretto che effettua le prestazioni su turni così come definito dall'accordo stesso, a decorrere da Aprile 2017.

Le Parti concordano sul fatto che i tempi accessori (ex accordo dell' 8 luglio 2014) per l'igiene personale e cambio vestiario debbano essere estese anche al personale di manovra, verifica e logistica nell'ambito della contrattazione dei turni con le OO.SS./RSU.

L'Azienda ha presentato una proposta per alcune turnazioni di Novate conforme al dettato contrattuale nazionale ed aziendale.

Le OOSS pur riconoscendo che la proposta di turni presentata risponde ai requisiti contrattuali, ritengono indispensabile effettuare, in via prioritaria, un confronto con le OO.SS./ RSU, previa verifica dei carichi di lavoro e dei fabbisogni organici, che saranno comunicati dall'Azienda.

Le parti concordano su tale modalità al fine di implementare la proposta, corredandola con le opportune modifiche. Nella medesima sede verranno discussi i carichi di lavoro e i fabbisogni organici anche per definire i turni di lavoro dell'Impianto di Camnago, sia per la manutenzione che per la manovra.

Progetto Formazione

Le Parti inoltre ritengono di fondamentale importanza condividere un piano formativo completo e articolato per tutta l'Azienda, che sarà presentato e condiviso entro Aprile con le OO.SS e le RSU di tutti settori.

Piano assunzionale

L'azienda ha comunicato il piano di assunzioni 2017 che prevede:

- 51 assunzioni per la Manutenzione
- 60 capi treno
- 60 macchinisti (tra fine 2017 e inizio 2018)

I quantitativi di macchinisti e capi treno saranno ulteriormente verificati nel corso dell'anno, anche in funzione dell'effettivo andamento del turn over.

Per quanto riguarda la manutenzione la ricerca di personale sarà prevalentemente indirizzata a personale esperto, che verrà assunto con contratto a tempo indeterminato.

Per personale privo di esperienza la forma contrattuale sarà quella dell'apprendistato

Per i capi treno ed i macchinisti che hanno già conseguito le abilitazioni si procederà con assunzione a tempo indeterminato.

Le parti concordano di verificare congiuntamente le modalità formative, anche in relazione della modifica del piano di formazione aziendale (SAMAC) attualmente in fase di definizione, in apposito incontro da tenersi entro il mese di Aprile.

Premio Una Tantum

In considerazione dell'andamento positivo dell'Azienda nel 2016, che dovranno essere certificati con l'approvazione del Bilancio da parte degli organi sociali competenti, e del contributo dato da parte di tutti i lavoratori di Trenord, le Parti concordano sulla erogazione di un premio Una Tantum relativo al 2016 da corrisponderci a tutti i dipendenti, con esclusione dei quadri già inseriti nel processo di MBO, nella misura di: € 150,00 liv. B con parametrizzazione per gli altri profili professionali.

Il premio verrà corrisposto ai dipendenti in servizio alla data odierna, pro quota, in ragione dei mesi di servizio effettivamente prestati.

Il premio verrà retribuito con la mensilità di Giugno 2017

Rinnovo Contratto Aziendale

Le parti concordano di avviare il tavolo per il rinnovo del Contratto Aziendale entro il mese di Maggio 2017, unitamente ad una rappresentanza delle RSU

Dichiarazione OO. SS. su chiusura della vertenza

Con la sottoscrizione del presente accordo le OOSS considerano conclusa positivamente la vertenza avviata con le procedure di raffreddamento del 19 Dicembre 2016.

Milano 16 Marzo 2017

Trenord S.r.l.




FILT CGIL 
FIT CISL 
UIL TRASPORTI 
OrSA Ferrovie 
FAST Mobilità 
UGL TAF 
FAISA CISAL 