

## VERBALE DI ACCORDO DEL 7 FEBBRAIO 2019

Il giorno 7 febbraio 2019, presso la sede sociale della SNCF Voyages Italia Srl, sita in via Nino Bonnet n. 6/B (20154), Milano, si sono incontrati:

- per la **SNCF Voyages Italia Srl**, i sig. Vernier Allen nella qualità di Direttore Risorse Umane, con l'assistenza tecnica del dott. Paolo Rossi, consulente del lavoro in Roma, d'ora in poi per brevità "Azienda";
- per la **FIT CISL Lombardia**, il Sig. Monastra Giacomo, nella qualità di Delegato Regionale e la sig.ra Gemma Milena, rappresentante sindacale aziendale (RSA), d'ora in poi per brevità "CISL";
- per la **UILTRASPORTI Lombardia**, il Sig. Castaldo Gaetano, nella qualità di coordinatore Regionale Lombardia, e il sig. Giulietto Vito rappresentante sindacale Aziendale (RSA), d'ora in poi per brevità "UIL";
- per la **SLM FAST Confsal**, il Sig. Carelli Mauro, nella qualità di Segretario Regionale Lombardia, e il sig. Candusso Andrea e Delia de Lilla, rappresentanti sindacali aziendali (RSA), d'ora in poi per brevità "FAST";

### Premesso:

- a) che la SNCF Voyages Italia Srl ha sottoscritto un contratto aziendale con la UIL Trasporti Lombardia in data 1/12/2016;
- b) Che le OOSS CISL e FAST hanno partecipato alle trattative a seguito delle quali si è arrivati alla sottoscrizione del CCA, seppure in posizione di disaccordo;
- c) che SNCF Voyages Italia Srl ha rappresentato l'auspicio di aprire una nuova fase delle relazioni industriali aziendali volta al miglioramento delle condizioni contrattuali e sociali del personale dipendente;
- d) le OOSS, in relazione all'auspicio di cui al punto che precede, si sono dichiarate disponibili ad aprire una fase di negoziato, al qual fine hanno sottoscritto un protocollo d'intesa in data 12 dicembre 2018 contenente le linee guida delle;
- e) che le Parti, dopo una serie di incontri (il 9 gennaio 2019, il 16 gennaio 2019, il 23 gennaio 2019 e il 6 febbraio 2019) intesi a discutere temi di comune interesse, sia per il perseguimento degli obiettivi di crescita dei livelli di competitività, flessibilità, efficienza e produttività della SNCF Voyages Italia Srl, hanno raggiunto uno schema di intesa su alcune materie e temi definiti nel Protocollo citato;
- f) che le Parti si sono confrontate anche sugli scenari futuri degli assetti negoziali e, particolarmente, si sono impegnate sulla data di apertura delle trattative del rinnovo del contratto collettivo aziendale attualmente vigente, stabilita al 1° settembre 2019, e su un percorso programmatico di progressivo avvicinamento all'impostazione contrattuale del CCNL della Mobilità;

### Tutto ciò premesso

### Art. 1 (Indennità attivazione della riserva)

#### Premessa

Al fine di compensare il disagio che i lavoratori viaggianti soffrono in caso di attivazione del turno programmato di riserva, a prescindere dalla causa che comporta l'attivazione, viene prevista una nuova indennità variabile, denominata "Indennità Attivazione Riserva", avente le caratteristiche seguenti.

### Destinatari

Sono destinatari dell'Indennità Attivazione Riserva i lavoratori di cui alle lettere a) e b) del punto 6 dell'art. 11 (Disciplina generale dell'orario di lavoro) del Contratto Collettivo Aziendale di lavoro, ai quali è assegnato in programmazione un turno di riserva ma che a seguito di un "evento non prevedibile", viene comandato di attivarsi a copertura di un turno di lavoro che richiede un impegno orario superiore a quello della riserva programmata.

### Evento non prevedibile

Quale condizione necessaria di spettanza dell'indennità, si intende per "evento non prevedibile" ogni motivo che giustifichi l'attivazione della riserva comunicato al lavoratore a partire dalle ore 05:00 del giorno precedente l'inizio del turno di riserva.

### Misura

L'indennità in questione è fissata nella misura di euro 20,00 per ciascuna attivazione avente i requisiti di cui ai punti precedenti.

## **Art. 2**

### **(Sistema di premialità della presenza)**

#### Premio presenza: funzione

In via sperimentale, per l'anno 2019, sono istituiti due premi di presenza.

Gli emolumenti sono orientati a favorire i lavoratori che meglio distribuiscono nell'arco di un anno solare (1° aprile-31 marzo) i periodi di congedo di ogni tipo, cioè a prescindere dal motivo e/o dallo strumento contrattuale utilizzato (ferie, permessi, congedi parentali, ecc.). Dal meccanismo di calcolo saranno neutralizzati i periodi di ferie aziendali programmati, nonché i riposi, ed equiparati i permessi sindacali retribuiti alle giornate di presenza.

L'elemento preso a base di riferimento del premio è la giornata di "presenza" effettiva in servizio ossia i giorni effettivamente lavorati.

#### Periodi di osservazione

La rilevazione del dato di "presenza" è osservata limitatamente a due blocchi temporali annui, denominati "periodi di osservazione", ciascuno indipendente dall'altro:

- periodo "oro": dal 1° luglio 2019 al 31 agosto 2019 e dal 7 dicembre 2019 al 7 gennaio 2020; tale periodo di osservazione sarà rendicontato entro il 31 gennaio 2020;
- periodo "argento": dal 1° aprile 2019 al 30 aprile 2019, dal 1° giugno 2019 al 30 giugno 2019 e dal 1° settembre 2019 al 30 settembre 2019; tale periodo di osservazione sarà rendicontato entro il 31 ottobre 2019.

#### Indice di presenza

Per ciascun periodo di osservazione è stabilito un "indice di presenza" così formulato:

- l'indice è dato dal rapporto tra le giornate effettivamente lavorate nel periodo di osservazione (numeratore) e le giornate lavorabili dello stesso periodo (denominatore);
- dal denominatore saranno neutralizzati i periodi di ferie aziendali programmati e i riposi;
- nel numeratore saranno conteggiati i permessi sindacali retribuiti.

Le giornate effettivamente lavorate **sono computate** per giorni lavorati nel periodo di osservazione. A tal fine, rileva come unità di presenza giornaliera ogni giornata solare di lavoro in cui il lavoratore abbia prestato servizio, a prescindere dalle ore di lavoro prestate per il turno effettivamente svolto.

#### Raggruppamenti di presenza

I lavoratori sono raggruppati in **gruppi omogenei**. Ciascun gruppo è indipendente dall'altro. I gruppi sono così ripartiti:

- **gruppo A:** lavoratori con qualifica contrattuale di PDC
- **gruppo B:** lavoratori con qualifica contrattuale di PDA
- **gruppo C:** lavoratori con qualifica contrattuale di PCO.

#### Obiettivi presenza

I lavoratori appartenenti al **gruppo A** concorrono singolarmente al raggiungimento dei seguenti obiettivi di presenza:

- per il periodo **"oro"**, l'obiettivo di presenza è raggiunto se il lavoratore ottiene un indice di presenza, al termine del periodo, almeno pari a 0,925; il dato è assunto al secondo decimale arrotondando il terzo decimale sempre per eccesso;
- per il periodo **"argento"**, l'obiettivo di presenza è raggiunto se il lavoratore ottiene un indice di presenza, al termine del periodo, almeno pari a 0,934; il dato è assunto al secondo decimale arrotondando il terzo decimale sempre per eccesso.

I lavoratori appartenenti al gruppo B concorrono singolarmente al raggiungimento dei seguenti obiettivi di presenza:

- per il periodo **"oro"**, l'obiettivo di presenza è raggiunto se il lavoratore ottiene un indice di presenza, al termine del periodo, almeno pari a 0,925; il dato è assunto al secondo decimale arrotondando il terzo decimale sempre per eccesso;
- per il periodo **"argento"**, l'obiettivo di presenza è raggiunto se il lavoratore ottiene un indice di presenza, al termine del periodo, almeno pari a 0,934; il dato è assunto al secondo decimale arrotondando il terzo decimale sempre per eccesso.

I lavoratori appartenenti al **gruppo C** concorrono singolarmente al raggiungimento dei seguenti obiettivi di presenza:

- per il periodo **"oro"**, l'obiettivo di presenza è raggiunto se il lavoratore ottiene un indice di presenza, al termine del periodo, almeno pari a 0,925; il dato è assunto al secondo decimale arrotondando il terzo decimale sempre per eccesso;
- per il periodo **"argento"**, l'obiettivo di presenza è raggiunto se il lavoratore ottiene un indice di presenza, al termine del periodo, almeno pari a 0,934; il dato è assunto al secondo decimale arrotondando il terzo decimale sempre per eccesso.

#### Misura e modalità di erogazione del premio

- Il premio **"oro"** è fissato in euro **600,00**. Tale premio è in cifra fissa e non è divisibile. Quale trattamento di miglior favore per i lavoratori, il premio non concorrerà ad alcun istituto contrattuale diretto, indiretto e/o differito.

Il premio **"argento"** è fissato in euro **250,00**. Tale premio è in cifra fissa e non è divisibile. Quale trattamento di miglior favore per i lavoratori, il premio non concorrerà ad alcun istituto contrattuale diretto, indiretto e/o differito.



I due periodi di osservazione danno diritto a due distinti premi di presenza.

1. Il premio relativo al periodo "oro" è erogato con la retribuzione di febbraio 2020 (pagata a marzo). **In via straordinaria, sarà pagato un premio "oro" con le competenze del mese di febbraio 2019 (pagate a marzo), tenendo conto dei dati presenze rilevati nel periodo di osservazione "oro" già conclusosi il 7 gennaio 2019 (quindi retroattivamente per il periodo 2018-2019);**
2. Il premio relativo al periodo "argento" è erogato con la retribuzione di ottobre 2019 (pagata a novembre).

#### Super premio "tris"

I lavoratori che avranno maturato il diritto al pagamento del premio "oro" e/o del premio "argento", concorreranno ad un ulteriore premio in natura se, dalla sommatoria dei propri indici "oro" e "argento" di presenza, risulterà tra i primi tre lavoratori con migliori performance (si applicano i criteri di arrotondamento di cui sopra).

Per il 2019-2020:

- al lavoratore con la migliore performance: un **Iphone X**;
- al lavoratore con la 2° migliore performance: **una Gift Card di 500 euro**;
- al lavoratore con la 3° migliore performance: **una Gift Card di 300 euro**;

Qualora uno o più lavoratori, dei tre sopra individuati, maturino un indice uguale (ex aequo), per l'assegnazione del premio si procederà a sorteggio.

#### **Art. 3 (Rafforzamento delle tutele malattia)**

Per gli operai, gli impiegati e per i quadri è introdotta una tutela della malattia non professionale a carico dell'azienda, al fine contemperare le protezioni di tipo normativo già disciplinate nel CCA. La tutela è costituita da una integrazione economica delle indennità percepite dagli Istituti previdenziali in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme.

L'integrazione è riconosciuta per numero 6 (sei) giornate di malattia cadenti nel periodo di carenza, anche riferite ad eventi morbosi distinti.

La misura di tale integrazione è pari al 50% della Retribuzione Globale di Fatto di cui al punto 1.2. dell'art. 33 - "Retribuzione", del lavoratore malato.

#### **Art. 4 (Trattamento malattia impiegati e quadri)**

##### Premessa

Tenuto conto che gli impiegati e i quadri dell'industria sono sprovvisti della tutela pubblica a sostegno della malattia non professionale, le Parti concordano di introdurre una tutela economica suppletiva di tipo contrattuale.

##### Trattamento economico durante l'assenza dell'impiegato e del quadro

Al lavoratore non in prova e non in Cassa integrazione guadagni, assente per malattia non professionale, viene assicurato il seguente trattamento economico:

- una integrazione economica del 50% della retribuzione globale di fatto di cui al punto 1.2. dell'art. 33 - "Retribuzione" per il periodo che va dal quarto al ventesimo giorno dell'unico evento malattia;

- una integrazione economica del 50% della retribuzione globale di fatto di cui al punto 1.2. dell'art. 33 - "Retribuzione", per il periodo che va dal ventunesimo al centottantesimo giorno dell'unico evento malattia; per i lavoratori con un'anzianità aziendale superiore a quattro anni, la percentuale di integrazione è riconosciuta, per il medesimo periodo, nella misura del 66,66%.

#### Tabella di sintesi

Periodo malattia	Anzianità fino a 4 anni	Anzianità oltre 4 anni
dal 1° al 3° giorno	50% per numero 6 (sei) giornate di malattia, anche riferite ad eventi morbosi distinti. 0% integrazione per i giorni residui	50% per numero 6 (sei) giornate di malattia, anche riferite ad eventi morbosi distinti. 0% integrazione per i giorni residui
dal 4° al 20° giorno	50% integrazione	50% integrazione
dal 21° al 180° giorno	50% integrazione	66,66% integrazione

#### Art. 5

##### (Modifiche al premio di risultato aziendale, art 37 CCA SVI-UIL Trasporti)

#### Premesse

Tenuto conto delle dinamiche contabili rilevate nei primi due anni di applicazione del premio di risultato aziendale, le Parti concordano una diversa ripartizione del peso percentuale degli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. L'intento delle Parti è di dare maggiore peso percentuale agli indicatori che misurano la performance "individuale" (attualmente 50%) e di diminuire, in misura corrispondente, gli indicatori agganciati alla performance di "categoria" (attualmente 30%).

#### Modifiche alla formula di calcolo della ripartizione del premio di risultato

La formula di calcolo del premio di risultato, contenente i criteri di ripartizione di cui al punto 7. dell'art. 37 del Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro, è così modificata.

$$\text{Formula: PRI} = \text{IPA} \times (10\%A1 + 10\%A2 + 10\%B1 + 70\%C1) \times \text{CLP}$$

Conseguentemente a tale modifica, il peso percentuale del moltiplicatore B1 (moltiplicatore di "Efficienza" individuato sulla base della tabella TB1) passa dal 30% al 10% e il peso percentuale del moltiplicatore C1 (moltiplicatore di "Produttività" individuato sulla base della tabella TC1) passa dal 50% al 70%.

#### Decorrenza

La nuova formula di calcolo sarà applicata a decorrere dall'anno 2019 sul premio di risultato erogato ad aprile 2020.

#### Art. 6

##### (Introduzione di un salario professionale)

#### Premesse

Nell'ottica di superare progressivamente il sistema dei trattamenti ad personam riconosciuti al personale viaggiante, le Parti concordano di introdurre un nuovo emolumento connesso alla professionalità, denominato "Salario Professionale", che interessa tutta la popolazione aziendale.

### Soggetti destinatari

Il Salario Professionale è introdotto a beneficio di tutta la popolazione aziendale, con misure e discipline distinte per categorie di lavoratori. A tal fine, i lavoratori sono distinti nelle seguenti tre categorie:

1. PDC;
2. PDA e PCO;
3. Amministrativi.

Ciascuna categoria avrà il proprio Salario professionale nelle misure più avanti determinate. Il Salario Professionale sarà solo in parte assorbibile dai trattamenti ad personam individuali sottoposti alla clausola di assorbibilità.

### Misura

Gli importi del Salario Professionale sono quelli individuati nella tabella di seguito riportata:

	(A) Salario professionale	(B) Percentuale del SP non assorbibile	(C) Quota non assorbibile
PDC	€ 208,96	40,00%	€ 83,58
PDA/PCO	€ 50,00	40,00%	€ 20,00
AMM	€ 50,00	40,00%	€ 20,00

La percentuale di non assorbibilità del Salario Professionale rappresenta la quota parte dell'emolumento che non potrà essere assorbita dai superminimi individuali aventi la clausola di assorbibilità. Ne deriva che, anche qualora il lavoratore abbia un superminimo individuale assorbibile più alto del Salario Professionale (colonna A), percepirà comunque l'importo corrispondente alla categoria di appartenenza indicato in colonna "C - "Quota non assorbibile".

Il Salario Professionale entra per il 100% del suo valore nella Retribuzione Globale di Fatto di cui al punto 1.2. dell'art. 33 - "Retribuzione".

### **Art. 7 (Dichiarazioni delle Parti)**

Le Parti si impegnano in sede di apertura delle trattative del rinnovo del contratto collettivo aziendale attualmente vigente, stabilita al 1° settembre 2019, a confrontarsi su un percorso programmatico di progressivo avvicinamento all'impostazione contrattuale del CCNL della Mobilità, con le tempistiche previste dal protocollo d'intesa firmato in data 12 dicembre 2018.

Le Parti, altresì, si danno atto che:

- **Salario Professionale:** le Parti si sono confrontate su un piano di incremento pluriennale del Salario Professionale dei PDA/PCO, al fine di raggiungere un livello pari a quello individuato ad oggi, per tali categorie, nel CCNL della Mobilità; le Parti lavoreranno su tale ambito in occasione dell'apertura delle trattative di rinnovo degli assetti contrattuali.
- **Welfare aziendale:** le Parti confermano il valore della socialità aziendale e quindi l'opportunità di introdurre piani di welfare, distinti per categorie omogenee di lavoratori; in tale ambito, lavoreranno affinché si possa raggiungere un regime negoziale che consenta di adottare un piano di welfare aziendale

universale ed equo, e all'interno di questo consentire ai lavoratori interessati, su base volontaria, di convertire i premi di risultato in strumenti di welfare; le Parti, altresì, lavoreranno per consentire l'accesso alla previdenza complementare di categoria Eurofer attraverso azioni positive e buone prassi di tipo negoziali.

**Art. 8  
(Decorrenza)**

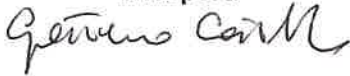
Fatto salvo quando disciplinato diversamente nei singoli articoli del presente accordo, le misure economiche previste entreranno in vigore il 1° aprile 2019.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la FIT CISL Lombardia



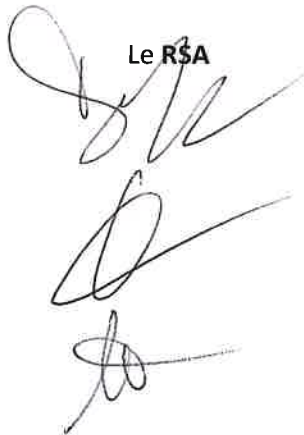
Per la UIL Trasporti



Per la SLM FAST Confsal



Le RSA



Per l'azienda



Per l'assistenza tecnica



