

## PROTOCOLLO D'INTESA

Il giorno 12 dicembre 2018, presso la sede sociale della SNCF Voyages Italia S.r.l., 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 **UILTRASPORTI Lombardia**, il Sig. Gaetano Castaldo, nella qualità di Delegato Regionale Lombardia, d'ora in poi per brevità "UIL";
- per la **FIT CISL Lombardia**, il Sig. Monastra Giacomo, nella qualità di Delegato Regionale e, d'ora in poi per brevità "CISL";
- per la **FAST Mobilità**, i sigg. Candusso Andrea e Delia De Lilla, rappresentanti sindacali aziendali (RSA), d'ora in poi per brevità "FAST";

### Premesso :

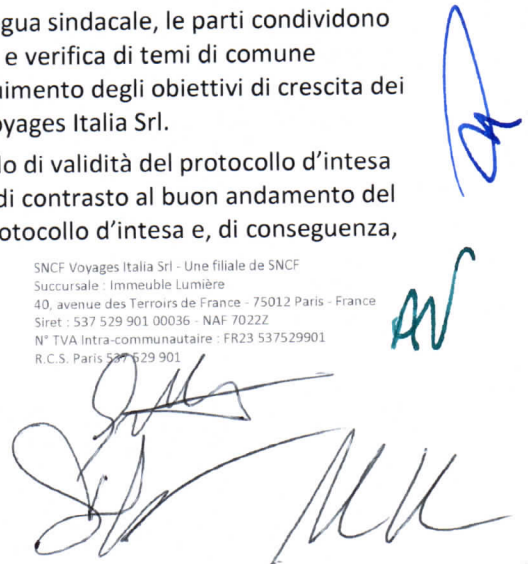
- a) che la SNCF Voyages Italia Srl ha sottoscritto un contratto aziendale con la UIL Trasporti Lombardia in data 1/12/2016
- b) Che le OOSS CISL e FAST hanno partecipato alle trattative a seguito delle quali si è arrivati alla sottoscrizione del CCA, seppure in posizione di disaccordo;
- c) che SNCF 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, a condizione che si possa aprire un confronto in uno scenario temporaneo di non conflittualità ;
- d) le OOSS, in relazione all'auspicio di cui al punto che precede, si dichiarano disponibili ad aprire una fase di negoziato in condizioni di tregua sindacale;
- e) che le OOSS, tutte, hanno lamentato incongruenze salariali generate dagli accordi economici individuali preesistenti di alcune categorie di lavoratori;
- f) che SNCF Voyages Italia Srl si è impegnata a valutare le predette incongruenze economiche, anche attraverso l'adozione di un piano armonizzato di interventi aventi natura di welfare;
- g) che la SNCF Voyages Italia Srl si è impegnata a verificare una ipotesi di allineamento parziale alla disciplina economica del CCNL Mobilità;
- h) che SNCF Voyages Italia Srl ha più volte sollevato il grave problema dell'assenteismo concentrato su alcune categorie di lavoratori;
- i) 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 (Impegni delle Parti e durata)

Allo scopo di aprire un periodo di relazioni industriali in condizioni di tregua sindacale, le parti condividono il metodo partecipativo, connotato da sistematicità di analisi, confronto e verifica di temi di comune interesse, al quale riconoscono un ruolo fondamentale sia per il perseguimento degli obiettivi di crescita dei livelli di competitività, flessibilità, efficienza e produttività della SNCF Voyages Italia Srl.

Allo scopo di rendere più efficaci le relazioni industriali durante il periodo di validità del protocollo d'intesa la Parti si asterranno dal promuovere controversie collettive e/o azioni di contrasto al buon andamento del negoziato. Le Parti si impegnano a rispettare le clausole del presente protocollo d'intesa e, di conseguenza,



ad evitare azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare le fonti collettive e le prassi ad oggi esistenti in azienda.

Il presente protocollo garantisce lo sviluppo delle relazioni industriali, alle condizioni rappresentate nel presente articolo, per un periodo di due mesi. Conseguentemente, le Parti saranno libere dalle obbligazioni qui assunte a decorrere dal 13 febbraio 2019.

**Art. 2**  
**(Riferimenti al CCNL Mobilità)**

L'Azienda porrà allo studio una proposta che preveda un progressivo allineamento dei minimi tabellari previsti dal Contratto collettivo aziendale SNCF- UIL, scadente il 31.12.2019, ai corrispondenti minimi tabellari ad oggi vigenti fissati dal CCNL Mobilità. Lo Studio sarà armonizzato in funzione della diversa impostazione e struttura delle rispettive discipline in materia di orario di lavoro.

Il Piano di allineamento sarà orientato a raggiungere il punto di regime entro l'anno 2022 per i PDC e l'anno 2024 per tutti gli altri lavoratori.

**Art. 3**  
**(Lotta all'assenteismo irregolare)**

Le Parti si impegnano a lavorare congiuntamente per la realizzazione di metodi e strumenti efficaci per la riduzione delle medie di assenteismo rilevate, sulle diverse categorie di lavoratori, nel periodo 2017/2018.

I metodi e gli strumenti che saranno concordati tra le parti dovranno essere proiettati a raggiungere una diminuzione significativa del tasso di assenteismo medio complessivo, in un arco temporale non superiore ad un biennio.

**Art. 4**  
**(Rafforzamento delle tutele malattia e infortunio)**

Le Parti si danno atto della necessità di riequilibrare le attuali tutele malattia e infortunio, contemperando le protezioni di tipo normativo già disciplinate nel CCA con una tutela economica integrativa rispetto a quanto il lavoratore percepisce da parte degli Istituti previdenziali in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme.

La tutela economica integrativa sarà improntata a sostenere le malattie della durata da 4 a 20 giorni di inabilità, tenuto conto che ricadono nella fascia di indennizzo INPS più debole (50%).

Allo stesso tempo, anche in coordinamento con l'obiettivo dell'articolo che precede, il periodo di carenza malattia (primi 3 giorni) sarà coperto da una tutela economica inferiore.

**Art. 5**  
**(Coesione sociale e Welfare aziendale)**

Alla luce delle più recenti interpretazioni da parte dell'Amministrazione Finanziaria in materia di premi di risultato e di Welfare aziendale, le Parti si danno atto della opportunità di introdurre piani di welfare, distinti per categorie omogenee di lavoratori, nonché dell'introduzione di un regime negoziale che consenta ai lavoratori interessati, su base volontaria, di convertire il premio di risultato in welfare.

L'obiettivo delle Parti è di rendere operativi i piani di welfare entro il 2020.

**Art. 6**  
**(Politiche retributive ad personam)**

L'Azienda si impegna a presentare un piano progressivo di conversione degli attuali trattamenti *ad personam* riconosciuti al personale viaggiante in un nuovo emolumento connesso alla professionalità che abbia il carattere della non assorbibilità da futuri miglioramenti economici. Il piano sarà distinto per categorie di lavoratori e per periodi temporali di attuazione.

**Art. 7**  
**(Permessi straordinari alle RSA)**





Alle RSA delle OOSS firmatarie del presente protocollo d'intesa, verranno riconosciuti 4 giorni di permessi sindacali straordinari retribuiti per partecipare alle riunioni e ai tavoli di lavoro richiesti per lo sviluppo dello stesso protocollo.

Tali permessi potranno essere fruiti consecutivamente per un massimo di due giornate lavorative.

Tali permessi sindacali, se non goduti alla data di scadenza del presente protocollo d'intesa, saranno azzerati, senza possibilità di riportarli a nuovo né diritto al loro pagamento.

#### Art. 8

##### (Attività di sviluppo ed esecuzione del protocollo)

L'azienda determinerà il calendario dei lavori per l'attuazione del presente Protocollo d'intesa, comunicando alle OOSS la data delle riunioni con un preavviso di almeno 3 giorni di calendario. Nella convocazione, l'azienda fisserà i temi all'ordine del giorno, anche tenuto conto delle eventuali proposte pervenute dalle OOSS. Le Parti si impegnano a incontrarsi almeno tre volte, oltre la presente, prima del termine di scadenza del Protocollo.

#### Art. 9

##### (Clausola di adesione differita)

Le OOSS che riterranno di aderire al presente protocollo d'intesa in un momento successivo alla sua decorrenza, potranno farlo inviando una dichiarazione di adesione indirizzata all'Azienda, e in copia a tutte le altre Parti firmatarie, entro e non oltre il 21 dicembre 2018.

L'adesione differita consentirà di accedere in condizioni contrattuali paritarie rispetto alle OOSS stipulanti, salvo per la misura dei permessi sindacali straordinari di cui all'art. 7, i quali saranno ridotti a 3 giorni.

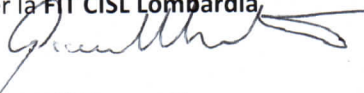
#### Art. 10

##### (Unitarietà delle clausole del protocollo d'intesa)

Le Parti si danno atto della inscindibilità delle singole clausole del presente protocollo d'intesa, a tutela dell'equilibrio dell'assetto negoziale raggiunto.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la **FIT CISL Lombardia**

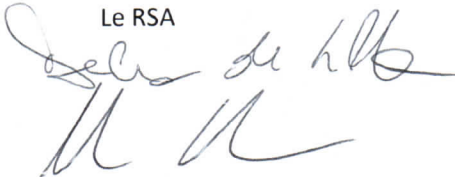


Per la **UIL Trasporti**

Per la **FAST Mobilità**



Le RSA



Per l'azienda

Per l'assistenza tecnica

