

**Verbale di Accordo ai fini della richiesta di CIG in deroga ai sensi dell'art. 2, comma 36 della legge 22 dicembre 2008, n. 203 e ss.mm.ii. e dell'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009**

In data 7/6/2011,

AMT Spa, nelle persone dei Sigg.:

E. Martinetto – S. Pesci – G. Trucco – I. Miliotti

e

le OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FAISA-CISAL e UGL, nelle persone dei Signori:

C. Cavanna – A. Gamba – L. Rotella – M. Dellacasa – M. Monteforte – G. Mazza – A. Pisano –

S. Pugliese – F. Adenè – A. Cannavacciuolo – F. Gioiele – M. Delorenzi – G. Gulli – S. Firpo –

P. Ligabue – M. Tardioli – A. Gatto – M. Nolaschi – V. Galifi – R. Rossi – E. Fano – I. Bonsignore

– L. Lagomarsino – M. Pizzatti

*Le parti*

si sono incontrate per discutere in merito alle modalità di accesso alla cassa integrazione guadagni in deroga ai sensi dell'art. 2, comma 36 della legge 22 dicembre 2008, n. 203 e ss.mm.ii. e dell'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009 e ad altre misure necessarie per fronteggiare la difficile situazione economica e finanziaria aziendale.

*Premesso che*

- a) in data 22 novembre 2010 la Regione Liguria, il Comune di Genova, AMT SpA e le Organizzazioni Sindacali siglavano un'Ipotesi di Accordo in merito alla situazione del Trasporto Pubblico Locale, in cui - considerata l'attuale difficoltà finanziaria derivante dallo strutturale sottofinanziamento del settore e dall'ulteriore riduzione dei finanziamenti previsti dall'ultima legge finanziaria - venivano definiti strumenti e stanziati risorse, attraverso un apposito fondo regionale a sostegno di AMT SpA e delle altre aziende di trasporto liguri per i necessari processi di riorganizzazione finalizzati all'adeguamento dimensionale delle aziende.
- b) nella predetta Ipotesi di Accordo, la Regione Liguria si impegnava altresì a concedere per 12 mesi e a rinnovare anche per almeno altri 12 mesi la concessione della cassa integrazione in deroga per il personale delle imprese di trasporto pubblico locale, finalizzandola ai processi di ristrutturazione aziendale.
- c) la Regione Liguria fissava entro il mese di aprile 2011 il termine per la presentazione di un piano per l'utilizzo dell'apposito Fondo regionale, attualmente prorogato al 30 giugno 2011.

- d) a fronte dello stato di crisi in cui versa AMT SpA e al fine di evitare licenziamenti di personale, vengono considerati strumenti idonei al risanamento aziendale gli incentivi all'esodo ed il ricorso alla cassa integrazione in deroga (CIG in deroga) con integrazione del reddito al 100%.

*Considerato che:*

- e) AMT SpA ha predisposto un piano di interventi mirati alla razionalizzazione della rete e all'ottimizzazione dell'efficienza aziendale, cui si rende necessario dare rapida applicazione in considerazione anche delle attuali condizioni finanziarie aziendali.
- f) AMT SpA, in applicazione dell'accordo del 22 novembre 2010, d'intesa con le OO.SS., ha già dato parziale attuazione al programma di riorganizzazione, attraverso l'attivazione di un esodo agevolato che, rispetto ad una platea potenziale di n. 78 dipendenti, ha visto realizzare il dimissionamento volontario per n. 54 dipendenti successivamente al 1° gennaio 2011 e potrebbe interessare gli ulteriori 24 dipendenti successivamente al luglio 2011.
- g) con le sigle delle Ipotesi di Accordo del 16 marzo 2011, del 21 marzo 2011 e del 9 maggio 2011, le parti si sono impegnate all'apertura di un tavolo per gestire, tra l'altro, la seconda fase del processo di riorganizzazione, concordando la regolamentazione dell'utilizzo degli istituti della cassa integrazione in deroga, con integrazione del reddito al 100%, e dell'incentivazione all'esodo come strumenti di accompagnamento alla pensione del personale.

*Le parti convengono e si danno reciprocamente atto che:*

- 1) Le premesse sono parte integrante della presente ipotesi di accordo.

**2) Campo di applicazione**

L'applicazione della cassa integrazione guadagni in deroga (CIG in deroga) riguarderà il personale di AMT SpA di ogni ordine e grado, con contratto di lavoro a tempo pieno o parziale, CCNL Autoferrotranvieri, che al momento dell'inizio della cassa non svolga mansioni di guida di autobus termici su gomma.

**3) Decorrenza e durata della Cassa Integrazione**

Il ricorso all'istituto della cassa integrazione guadagni in deroga (CIG in deroga) viene previsto a partire dal 1° luglio 2011, con opportuni scaglionamenti degli invii in CIGD in base alle esigenze organizzative, per un periodo di 12 mesi, rinnovabile, previo accordo sindacale, per un ulteriore periodo di 12 mesi. Il primo momento di verifica dello stato di avanzamento del processo di ristrutturazione aziendale è fissato al 1° settembre 2011, il secondo al 31 dicembre 2011.

**4) Criteri di individuazione dei lavoratori per la CIG in deroga**

I criteri per la collocazione del personale in cassa integrazione guadagni in deroga (CIG in deroga), vengono stabiliti, con valore gerarchico, come segue:

Su base obbligatoria:

- a. Tutto il personale di cui al punto 2), in forza alla data del presente accordo, che abbia maturato entro il 31/12/2010 i requisiti massimi per la pensione di anzianità (40 anni di contribuzione) con la finestra pensionistica aperta.

Lo stesso sarà posto in CIG in deroga, senza integrazione al reddito.

*[Handwritten signature]*  
9/17

*[Handwritten signature]*

*[Multiple handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
2  
Pren...

- b. Tutto il personale di cui al punto 2), in forza alla data del presente accordo, che maturi il diritto all'effettivo godimento del massimo della pensione di anzianità (40 anni di contribuzione) nei 24 mesi successivi alla data dell'inizio della cassa.

Lo stesso sarà collocato in CIG in deroga con integrazione del reddito al 100% di cui al punto 5).

Il personale identificato nel presente punto potrà sottoscrivere un verbale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con decorrenza dalla prima finestra pensionistica utile. Alla firma del succitato verbale il lavoratore percepirà l'incentivo all'esodo previsto dal successivo punto 6).

Nel caso il lavoratore, nel corso del periodo di CIGD, raggiunga il massimo previdenziale senza aver dato seguito alla richiesta di dimissioni concordate, cesserà l'erogazione dell'integrazione al reddito da parte dell'azienda.

Su base volontaria:

- c. Il personale di cui al punto 2), in forza alla data del presente accordo, che maturi il diritto all'effettivo godimento della pensione nei 24 mesi successivi alla data dell'inizio della cassa, sulla base di requisiti pensionistici anche minimi, con esclusione, quindi, del personale individuato ai punti 4.a) e 4.b).

Lo stesso sarà collocato in CIG in deroga, su base volontaria, con integrazione del reddito al 100% di cui al punto 5).

Il personale identificato nel presente punto potrà sottoscrivere un verbale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con decorrenza dalla prima finestra pensionistica utile.

Alla firma del succitato verbale il lavoratore percepirà l'incentivo all'esodo previsto dal successivo punto 6).

- d. Il personale di cui al punto 2), in forza alla data del presente accordo, che maturi i requisiti anche minimi per la pensione nel corso del 2012, con finestra di uscita nel 2013 ma successiva ai 24 mesi di durata prevedibile della cassa, con esclusione, quindi, del personale individuato ai punti 4.a), 4.b) e 4.c).

Lo stesso sarà collocato in CIG in deroga, su base volontaria, con integrazione del reddito al 100% di cui al punto 5), previa sottoscrizione di verbale di risoluzione concordata del rapporto di lavoro, con decorrenza dalla prima finestra pensionistica utile. Alla firma del succitato verbale il lavoratore percepirà l'incentivo all'esodo previsto dal successivo punto 6).

Qualora al termine del periodo di cassa integrazione in deroga con integrazione del reddito al 100%, la cassa non fosse ulteriormente prorogabile e tale personale non avesse ancora maturato il diritto all'effettiva decorrenza della pensione, lo stesso sarà agevolato all'esodo con una somma pari a 2.100 euro netti per ogni mensilità priva di reddito fino ad un massimo di sei.

**5) Integrazione del reddito**

Con la sola esclusione del personale individuato al punto 4.a), la collocazione in CIG in deroga darà origine, oltre a quanto corrisposto dall'Inps, ad una integrazione al 100% della retribuzione netta (non comprensiva di straordinario) sulla base di tabelle che verranno fornite ai singoli lavoratori antecedentemente alla stipula dei verbali di conciliazione in sede sindacale. Le cifre necessarie a tale integrazione deriveranno dall'utilizzo del Fondo opportunamente costituito dalla Regione Liguria.

Tale importo verrà corrisposto a titolo di anticipazione all'integrazione al trattamento di fine rapporto.

*MP*  
*cccc*

*M/T*

*AP*

*AP*

*R* *fa* *R*

*JO* *JO*

*Jim* *Paolo*

*AP*

*GO*

*MP*

*AP*

Eventuali incrementi derivanti dal rinnovo del CCNL daranno origine alla modificazione in crescita delle succitate tabelle con conseguente incremento dell'integrazione.

Per il personale iscritto al Fondo di previdenza complementare Priamo l'azienda continuerà a versare le quote dovute.

La quota lavoratore sarà calcolata sul monte retributivo individuale 2010 mentre l'azienda verserà l'equivalente delle quote 2011 di sua competenza, mediante trattenute sulle competenze mensili.

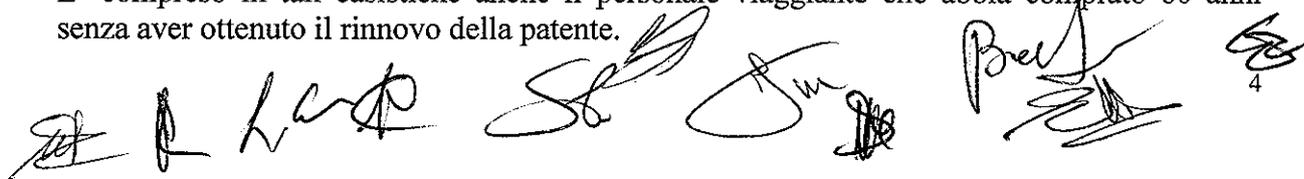
Tale erogazione avverrà, in dodicesimi, con anticipazioni mensili, comprensive dei ratei di tredicesima e quattordicesima e degli altri istituti retribuiti, per il periodo di permanenza in cassa integrazione. Relativamente alla corresponsione degli importi della CIG in deroga essi verranno erogati dall'azienda unitamente alla sua quota di integrazione al reddito con successivo rimborso da parte dell'INPS.

Qualora ciò non dovesse essere possibile per vincoli imprescindibili da parte degli enti preposti, il pagamento avverrà attraverso il canale aziendale per l'integrazione al 100% e direttamente dall'INPS per la quota relativa alla cassa. In questo caso, se vi fossero dei ritardi di pagamento da parte dell'INPS stessa, AMT SpA si impegna ad anticipare le somme dovute al personale interessato.

## 6) Incentivazione all'esodo

- a. Conformemente a quanto previsto ai punti precedenti e con esclusione del personale di cui al punto 4.a), a favore dei dipendenti da collocare in CIG in deroga, in sede di verbale di conciliazione, relativo alla risoluzione concordata del rapporto di lavoro, è previsto un incentivo all'esodo, secondo i criteri e gli importi previsti dall'A.A. 15/2/2008 (ex AMI) (cfr. tabella allegata), con uscita immediata o fissata alla prima finestra pensionistica utile. In tale tabella il personale inquadrato Addetto all'Esercizio par. 193 verrà assimilato al personale con funzioni di capo (da par. 205 a par. 250), alla pari di quanto già previsto dall'accordo in questione per i Capo Operatori par. 188.
- b. Il personale che abbia maturato i requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2011, per il quale non intervenga la CIG in deroga, percepirà l'incentivo all'esodo secondo le modalità previste al precedente punto 6.a).
- c. Il personale che abbia maturato i requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2011, per il quale non intervenga la CIGD, previa sottoscrizione del verbale di risoluzione concordata del rapporto di lavoro, sarà accompagnato all'effettivo godimento della pensione con una somma uguale a quella prevista dal precedente punto 4.d) (terzo capoverso) per ogni mensilità priva di reddito e comunque per un periodo massimo di 12 mesi, oltre all'incentivazione all'esodo di cui al punto 6.b).
- d. Per il personale che maturerà i requisiti pensionistici nel corso del 2012, per il quale non sarà possibile utilizzare lo strumento della CIG in deroga, previa sottoscrizione del verbale di risoluzione concordata del rapporto di lavoro, sarà utilizzata la stessa procedura prevista per il precedente punto 6.c). Il fabbisogno economico necessario per coprire l'onere derivante da tale operazione sarà attinto dall'apposito Fondo regionale ed, in assenza di capienza dello stesso, integrato con risorse aziendale.
- e. Tutto il personale, non in possesso dei requisiti previsti ai punti precedenti, che su base volontaria rassegni le proprie dimissioni nel corso dei 24 mesi successivi alla stipula del presente accordo percepirà un importo equivalente a sei/dodicesimi della retribuzione percepita l'anno precedente, a titolo di incentivazione all'esodo ad integrazione del TFR.

E' compreso in tali casistiche anche il personale viaggiante che abbia compiuto 60 anni senza aver ottenuto il rinnovo della patente.



## 7) Clausola di salvaguardia

Le parti concordano che, in caso di un'eventuale modifica delle normative pensionistiche oggi vigenti o di un intervenuto esaurimento della copertura finanziaria della CIG in deroga e/o delle risorse dell'apposito Fondo regionale, i lavoratori interessati alla CIG o all'esodo incentivato che non avessero ancora maturato i requisiti per l'effettivo godimento della pensione, verranno reintegrati in servizio alle condizioni economico/normative a loro applicate al momento dell'ingresso in cassa o nel programma di esodo agevolato.

Tali condizioni di mantenimento dell'impiego proseguiranno entro e non oltre il raggiungimento dei requisiti pensionistici per l'effettivo godimento della pensione. Con ciò si intende che la data di risoluzione del rapporto precedentemente concordato con il singolo lavoratore verrà aggiornata e resa coerente con la nuova finestra pensionistica.

## 8) Clausola di garanzia

Eventuali singoli casi che, a causa di errori e/o omissioni nel computo dei requisiti pensionistici, non fossero ricompresi nelle casistiche del presente accordo relative alla collocazione in CIGD con integrazione al 100% del reddito ed all'incentivazione all'esodo, saranno esaminati dalla Commissione mista Azienda/Sindacati prevista dal presente accordo, nell'ambito delle verifiche stabilite dall'applicazione della CIG in deroga.

Tale procedura sarà applicata anche a tutto il personale non in possesso dei requisiti pensionistici e quindi non beneficiario dell'integrazione al reddito, che manifestasse volontariamente l'intenzione di usufruire della CIG in deroga senza integrazione al reddito.

## 9) Criteri di gerarchia nell'ambito delle casistiche 4.c) e 4.d)

Relativamente ai punti 4.c) e 4.d) l'Azienda si impegna a intervenire presso la Regione per l'integrazione dell'apposito fondo speciale al fine di poter accogliere tutte le relative richieste. In subordine, e compatibilmente con l'equilibrio economico dell'azienda, integrerà lo stesso con risorse proprie.

Fatta salva la gerarchia dei gruppi di cui al punto 4), per le domande pervenute si applicheranno i seguenti criteri: maggior contribuzione e, a parità della stessa, maggiore anzianità aziendale.

## 10) Smaltimento ferie pregresse

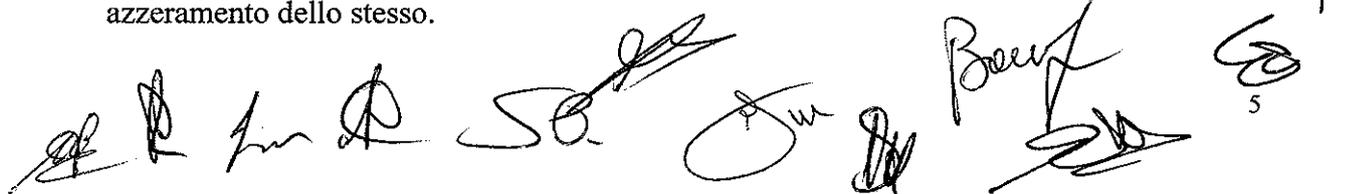
Al fine di consentire lo smaltimento delle ferie maturate e non fruite al 31/12/2010, in relazione agli obblighi previsti dalle norme in materia di cassa integrazione in deroga e per ridurre il relativo onere per il bilancio aziendale, la validità degli accordi in materia viene sospesa per un biennio, a decorrere dal 1° Luglio 2011. Pertanto gli accordi pregressi in materia di ferie saranno ripristinati al 1° Luglio 2013, fermo restando il diritto al pagamento delle ferie maturate e non godute al 31/12/2010.

Qualora l'insieme dei provvedimenti di seguito definiti non riuscisse a produrre l'effetto di ottenere l'abbattimento di almeno il 50% del montante del residuo 2010, l'Azienda procederà al pagamento del residuo ferie a concorrenza del 50% in ragione d'anno.

Tali scelte concorrono alla riduzione del costo per l'azienda e al miglioramento del conto economico incrementando contestualmente la produttività di sistema.

### a) Personale a terra

Tutto il personale a terra (amministrativo, operaio, graduato, ausiliario) provvederà - entro i termini e con le modalità che verranno comunicate attraverso un apposito Ordine di Servizio - alla programmazione delle ferie per l'anno in corso, con l'obiettivo di fruizione integrale della spettanza annuale e di smaltimento nel 2011 del 50% dell'eventuale residuo ferie accantonato e del restante 50% nel 2012, fino ad azzeramento dello stesso.



A collection of handwritten signatures and initials, including a large 'A' on the left, and several illegible signatures across the bottom, some with a small '5' at the end.

A tal fine, i responsabili dei vari uffici, nel concordare la programmazione dei periodi di ferie con i loro collaboratori, terranno conto delle situazioni caratterizzate da un maggior numero di residui.

Ferma restando la normativa sull'orario estivo del personale, nei periodo da giugno a settembre del biennio 2011-2012, con esclusivo riferimento alle settimane in cui il personale non effettua la settimana a orario ridotto (orario estivo), tutto il personale, in accordo con i propri responsabili, provvederà alla programmazione di mezze giornate di ferie, da prendere anche consecutivamente (ovvero da lunedì a venerdì).

A tutto il personale a terra (amministrativo, operaio, graduato, ausiliario), nel biennio 2011-2012, verrà inoltre consentita la fruizione di ferie a ore, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio.

Lo smaltimento delle ferie relative al Personale Operaio dovrà tenere in considerazione la necessità di garantire condizioni di efficienza e di sicurezza dei mezzi.

#### b) Personale viaggiante

Nel biennio successivo alla data di stipula del presente accordo, verranno create le condizioni organizzative per far fruire al personale viaggiante, in base alle richieste dello stesso, un ammontare di ferie corrispondente a tutto il monte ferie residuo, oltre alla spettanza dell'anno.

La Direzione Movimento dovrà impartire a tutti i Capi Rimessa disposizioni al fine di produrre trattamenti omogenei per quanto concerne la quantità di congedi usufruibili dal personale viaggiante.

Tale concessione dovrà avvenire in modo proporzionale al personale in forza ad ogni singolo impianto ed in relazione alla quantità di ferie accumulate.

Nel caso in cui vi fosse uno squilibrio di personale in forza tra le singole rimesse, l'Azienda, nel caso in cui proceda al trasferimento giornaliero tra le rimesse vicine degli Operatori di Esercizio, riconoscerà loro un importo giornaliero pari a ½ ora di straordinario al parametro di riferimento. Tale disposizione rimarrà in vigore sino al 30/6/2013.

Per il personale viaggiante i periodi di congedo di tabella estivi verranno comunque estesi a 3 settimane, come evidenziato nel prospetto allegato.

#### **11) Vincoli documentali per la Cassa Integrazione in deroga**

Ogni dipendente interessato alle casistiche di cui al punto 4) del presente accordo sopra dovrà preventivamente portare il proprio estratto contributivo.

In relazione al presente accordo l'azienda sospenderà dal lavoro, con ricorso all'attivazione della CIGD, un numero massimo di n. 220 dipendenti per un numero massimo di ore pari a n. 446.160 nel periodo 1° Luglio 2011/1° Luglio 2013.

Le parti si danno atto di aver esperito e concluso con esito positivo la procedura di consultazione sindacale di cui all'art.5 della legge n.164 e successive modificazioni ed esprimono parere favorevole alla richiesta di intervento di CIG in deroga.

Per accordo tra le parti ed in coerenza alle finalità del presente accordo la sospensione in CIG avverrà senza rotazione ed a zero ore.

L'azienda dichiara che i lavoratori coinvolti hanno tutti un'anzianità superiore a 90 giorni presso l'azienda stessa alla data di richiesta del trattamento.

Il datore di lavoro si impegna ad inviare mensilmente alla direzione provinciale INPS di competenza i dati retributivi riferiti ai lavoratori percettori del trattamento di integrazione salariale esclusivamente in via telematica utilizzando l'apposita procedura INPS e l'apposito modello Cod. SR41.

Il datore di lavoro provvederà, con un anticipo di almeno tre giorni lavorativi, alla comunicazione telematica delle sospensioni tramite il sistema informatico delle comunicazioni obbligatorie della regione Liguria nel caso di cassa integrazione guadagni a zero ore con sospensione superiore a tre giorni consecutivi.

Tramite il medesimo sistema informatico il datore di lavoro provvederà alla comunicazione telematica del reintegro in azienda qualora avvenga anticipatamente rispetto alla scadenza originariamente comunicata. La mancata comunicazione di reintegro non consente la possibilità di procedere a successive sospensioni all'interno del periodo originariamente comunicato.

A seguito delle modifiche normative regionali relative alla cassa integrazione in deroga, l'azienda avviserà formalmente il lavoratore in CIG, attraverso comunicazione scritta, nella quale tra l'altro sarà evidenziato l'obbligo per il lavoratore di presentarsi entro tre giorni lavorativi al centro per l'impiego pena la decadenza del beneficio.

Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art.19 del DL 29/11/2008 n. 185 convertito nella legge 28.1.2009 n.2, il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito per ogni lavoratore è subordinato alla sottoscrizione della DID al lavoro redatta sul modello SR105.

AMT S.p.A. farà sottoscrivere ad ogni lavoratore per il quale è richiesta l'integrazione salariale in deroga l'"Informativa al lavoratore in cassa integrazione in deroga" circa l'obbligo di prendere contatto con il centro per l'impiego territorialmente competente entro i termini previsti, nonché delle modalità e opportunità di accesso alla formazione.

Entrambe le dichiarazioni di cui sopra, in duplice originale, sono sottoscritte e mantenute una presso il lavoratore e una presso l'azienda.

In caso di rifiuto a sottoscrivere la DID ovvero una volta sottoscritta la DID, in caso di rifiuto di percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo ai sensi della vigente normativa, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno al reddito perde il diritto a qualsiasi integrazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti già maturati.

La domanda di CIG in deroga e la ricevuta della comunicazione on-line contenente l'elenco nominativo dei lavoratori per i quali si richiede il trattamento di integrazione salariale in deroga unitamente al presente accordo in originale saranno inoltrati a cura del datore di lavoro alla regione Liguria – Settore politiche e servizi per l'occupazione – Sezione politiche per le imprese che procederà, previa verifica delle condizioni individuate nel presente verbale a predisporre il relativo provvedimento di autorizzazione all'INPS territorialmente competente ad erogare i previsti trattamenti.

## 12) Clausole finali

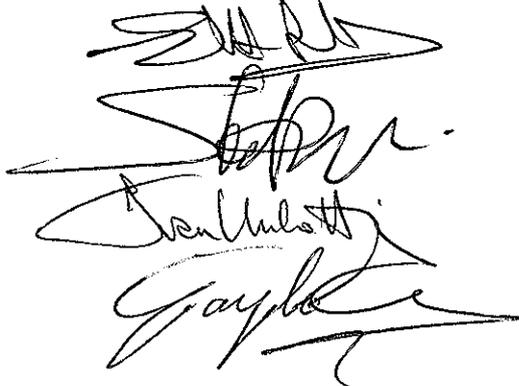
Le OO.SS. firmatarie siglano la presente Ipotesi di Accordo con riserva, che sarà sciolta solo dopo l'effettuazione del Referendum tra tutti i dipendenti di AMT SpA.

Il presente accordo è subordinato alla ratifica da parte del CdA di AMT SpA.

Resta inteso che l'attuazione del presente accordo e delle altre intese correlate è condizionata dalla conferma da parte della Regione Liguria dello stanziamento delle risorse di cui alle premesse.

*Letto, confermato e sottoscritto.*

Per AMT S.p.A.:



Per le OO.SS.:

CGIL  
FAISA  
UGL  
CISL  
UIL  
Cuneo  
Filippo  
Roberto  
Pellegrino

