

**Esame congiunto (art. 4 – commi 6 e 7, L. 223/91 e art. 3 – comma 2, D. Lgs 469/97) e Accordo di Solidarietà (art. 5 – comma 5, L. 236/93)**

Il giorno 23 maggio 2013 si sono incontrati, presso la sede di AMT Spa:

AMT SpA, nelle persone di Livio Ravera, Stefano Pesci, Antonio Serra.

Le Organizzazioni Sindacali, Filt Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti, Faisa Cisl, Ugl Trasporti nelle persone di: Andrea Gamba, Marco Dellacasa, Michele Monteforte, Enzo Vella, Antonio Pisano, Filippo Gioiele, Antonio Cannavacciuolo, Giuseppe Gulli, Mauro Delorenzi, Galifi Vincenzo, Roberto Rossi, Luca Lagomarsino, Corrado Bottai, Pietro Cocco.

*Premesso che*

- AMT è una società operante nel settore del trasporto pubblico locale con 2337 dipendenti alla data del presente accordo ed applica il CCNL Autoferrotranvieri.
- L'orario di lavoro è articolato sulla base del CCNL e degli accordi aziendali nel modo seguente :  
personale impiegatizio e parte del personale operaio, compresi capi manutenzione: 7 ore e 48 minuti al giorno per 5 giorni su 7.  
Restante personale operaio: 6 ore e 30 minuti per 6 giorni settimanali su 7.  
Graduati di movimento: 6 ore e 38 minuti per 5 giorni su 6 con rotazione a scalare  
Personale viaggiante: 6 ore e 30 minuti per 5 giorni su 6 con rotazione a scalare
- Il settore del TPL è caratterizzato da una situazione di grave crisi che perdura dal 2011 e nell'ultimo anno si è aggravata a causa di significative riduzioni di finanziamenti pubblici, unitamente alle dinamiche dei costi di produzione. Ciò ha determinato un forte disequilibrio del conto economico e, assieme all'esiguità del patrimonio netto aziendale (9 milioni di € al 31 dicembre 2012), ha reso necessario adottare misure urgenti contenute nel Piano Industriale e di riequilibrio economico 2013-2014.
- Tra le misure già adottate dall'Azienda rientra l'utilizzo della Cassa Integrazione in Deroga per circa 630 dipendenti (a rotazione e a zero ore).  
Purtroppo con il prossimo mese di giugno 2013 verrà meno la possibilità di utilizzo di tale istituto a causa della mancanza di fondi comunicata dalla Regione Liguria.  
Ciò ha determinato il ricorso alla procedura di mobilità.
- Con lettera raccomandata del 17 maggio 2013 l'azienda ha avviato la procedura di mobilità ai sensi della legge 223/91 per 230 unità.
- Con lettera sempre del 17 maggio 2013 le OOSS hanno richiesto un incontro urgente dichiarandosi assolutamente contrarie all'iniziativa aziendale.
- Con lettera del 20 maggio 2013 l'Azienda ha convocato, per la stessa data, le OOSS al fine di affrontare le tematiche relative alla procedura di mobilità .
- Le OO.SS. hanno proposto che la procedura di mobilità venga chiusa e hanno richiesto di addivenire ad un accordo in merito ai "contratti di solidarietà" così come disciplinati dal D.Legge 148/1993 convertito con modificazioni dalla Legge 236/1993

*Le parti concordano quanto segue.*

## **1. Procedura di mobilità:**

A fronte delle pattuizioni successive la procedura di mobilità avviata con lettera del 17 maggio 2013 viene revocata con effetto immediato. Per tutta la durata del contratto di solidarietà l'azienda non procederà a licenziamenti per riduzione di personale, tenuto conto anche di quanto previsto dal punto 12 dell'accordo 7 maggio 2013 .

## **2. Contratto di Solidarietà di tipo B (CdS)**

In alternativa a quanto previsto dalle norme sulla mobilità, le parti concordano di fare ricorso all'istituto del contratto di solidarietà difensivo di tipo B ex lege 236/93, che prevede una riduzione di orario di lavoro in modo differenziato in relazione all'area funzionale di appartenenza dei lavoratori; il contratto di solidarietà avrà decorrenza dal 1° giugno 2013 e cesserà il 31 maggio 2015, fatta salva la proroga per ulteriori 12 mesi nel quinquennio di riferimento.

Il contratto di solidarietà interessa i dipendenti di cui all'allegato 1 al presente verbale.

Fermo restando quanto previsto dall'accordo del 7 maggio 2013 la riduzione percentuale dell'orario di lavoro su base annua, calcolata come media settimanale, è così articolata:

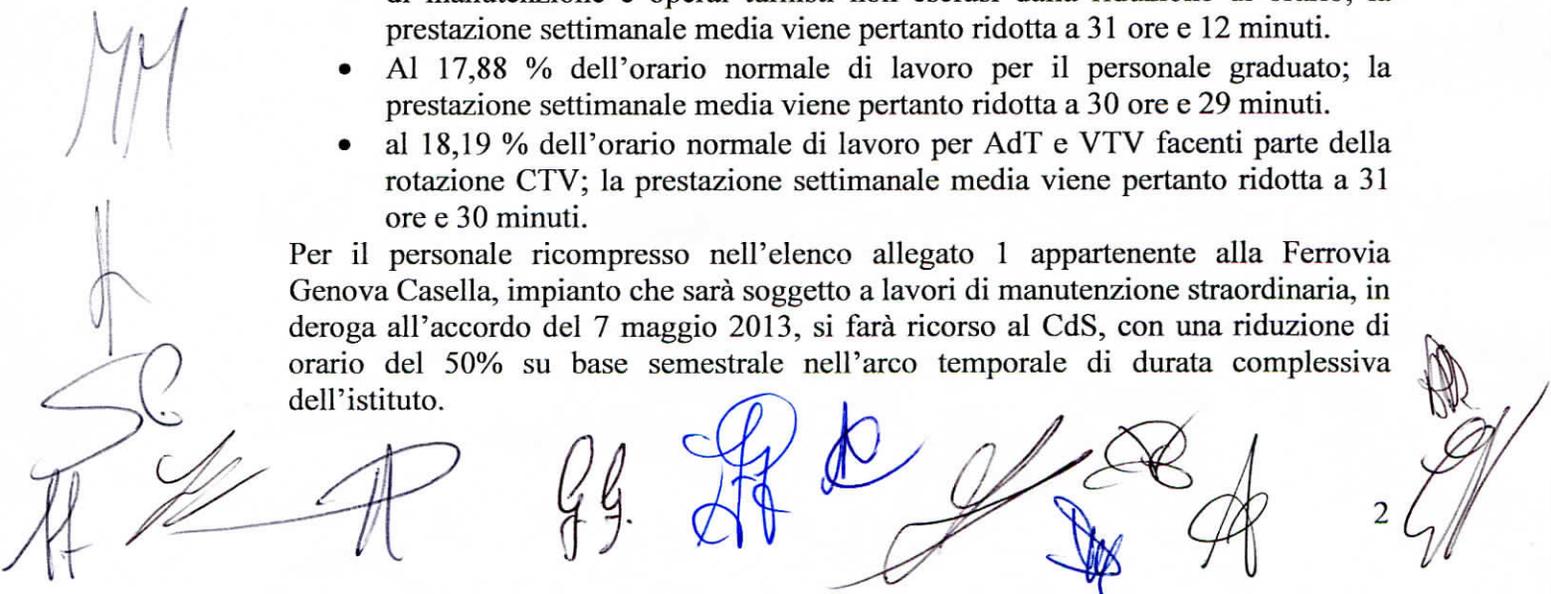
- a) Tutto il personale che svolge la normale prestazione lavorativa da lunedì a venerdì non su turni. La riduzione di 82,5 giornate medie annue è pari al 31,61 % dell'orario normale di lavoro annuo e può essere distribuita in modo orizzontale, verticale o misto, su base giornaliera, settimanale, mensile o plurimensile e sulla base delle esigenze di ciascun settore, consultate preventivamente le OO.SS da parte della Direzione Generale.

La prestazione settimanale media viene pertanto ridotta a 26 ore e 40 minuti.

- b) Personale che svolge la normale prestazione lavorativa su turni. La riduzione di 52 giornate medie annue è pari:

- al 20% dell'orario normale di lavoro settimanale per capi tecnici e capi operai di manutenzione e operai turnisti non esclusi dalla riduzione di orario; la prestazione settimanale media viene pertanto ridotta a 31 ore e 12 minuti.
- Al 17,88 % dell'orario normale di lavoro per il personale graduato; la prestazione settimanale media viene pertanto ridotta a 30 ore e 29 minuti.
- al 18,19 % dell'orario normale di lavoro per AdT e VTV facenti parte della rotazione CTV; la prestazione settimanale media viene pertanto ridotta a 31 ore e 30 minuti.

Per il personale ricompreso nell'elenco allegato 1 appartenente alla Ferrovia Genova Casella, impianto che sarà soggetto a lavori di manutenzione straordinaria, in deroga all'accordo del 7 maggio 2013, si farà ricorso al CdS, con una riduzione di orario del 50% su base semestrale nell'arco temporale di durata complessiva dell'istituto.



La riduzione di orario può essere distribuita in modo orizzontale, verticale o misto, su base giornaliera, settimanale, mensile o plurimensile e sulla base delle esigenze di ciascun settore, consultate preventivamente le OO.SS. da parte della Direzione Generale.

- c) Il personale per il quale era in corso fino al 31 maggio 2013 l'istituto della CIGD a zero ore, avrà una riduzione dell'orario normale di lavoro non inferiore al 50% su base biennale.

Il numero di tale personale potrà variare in diminuzione in funzione dell'uscita dall'azienda (pensionamento, dimissioni).

In particolare per tutto il personale in forza alla data del presente accordo che maturi, nel periodo di durata del CdS (24 mesi), il diritto al godimento della pensione di vecchiaia, o della pensione anticipata, o comunque rientri nelle eccezioni di legge secondo le attuali regole, verrà attuata una riduzione di orario non inferiore al 50% su base biennale così come per il personale già collocato in CIGD a zero ore sulla base dell'accordo sindacale del 7/06/2011, a decorrere dall'inizio del periodo di solidarietà (1° giugno 2013).

In caso di proroga del CdS (al termine dei 24 mesi) la regola sopra indicata verrà estesa a tutti i lavoratori interessati dall'istituto che maturino i requisiti pensionistici entro il termine della proroga stessa.

Viene fatta salva la volontarietà del pensionamento da parte del personale interessato ai provvedimenti di cui sopra.

Eventuali ed occasionali prestazioni nelle giornate di riposo settimanale non previste nella normale turnazione saranno compensate con equivalente riposo secondo le vigenti norme del CCNL di settore e degli accordi aziendali.

Le parti convengono ai sensi dell'art. 5, comma 10 Legge 236/93 che qualora si rendesse necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, l'Azienda provvederà a modificare in aumento, nei limiti del normale orario contrattuale, l'orario ridotto dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS.

Per esigenze legate alla sicurezza aziendale e/o agli obblighi del Servizio pubblico, è consentito in via eccezionale fare ricorso a prestazioni eccedenti l'orario normale di lavoro, dandone tempestiva informazione alle OO.SS. Tali prestazioni saranno regolate mediante applicazione della normativa aziendale in atto.

L'indennità di solidarietà spettante ai lavoratori sarà anticipata mensilmente dall'Azienda. L'Azienda devolverà altresì ai lavoratori la quota spettante per legge alla Società medesima, anticipando la stessa parimenti a quanto avviene per la quota destinata ai lavoratori.

Le misure che l'Azienda intende attuare per agevolare il mantenimento dei livelli occupazionali sono le seguenti:

- Gestione delle uscite di personale previste nei prossimi anni mediante blocco del turnover: si stima che nel triennio 2013/1015 dovrebbero raggiungere i requisiti pensionistici almeno 100 persone.
- Attuazione di tutto quanto previsto dall'accordo sindacale del 7 maggio 2013, con particolare riferimento alla ricollocazione di personale che gradualmente diventerà inidoneo ad attività operative nella mansione di Ausiliario del Traffico, sulla base

della Convenzione appena stipulata con il Comune di Genova: a regime sono necessarie 60 unità il cui costo sarà coperto dalla convenzione citata.

- Prosecuzione della politica di contenimento dei costi già intrapresa.

La verifica del Contratto di Solidarietà avverrà in sede aziendale su base trimestrale o su semplice richiesta delle parti.

Genova, 23 Maggio 2013

Per AMT S.p.A.:

Livio Ravera, Amministratore Unico 

Stefano Pesci, Direttore Generale 

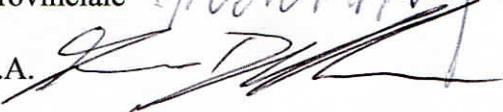
Antonio Serra, Direttore del Personale e R.S. 

Per le OO.SS.:

FILT-CGIL

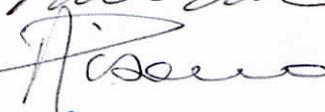
Andrea Gamba, Segretario Provinciale 

Michele Monteforte, Segreteria Provinciale 

Marco Dellacasa, Segretario R.S.A. 

FIT-CISL

Enzo Vella, Segretario Provinciale 

Antonio Pisano, Segretario R.S.A. 

UILTRASPORTI

Filippo Gioiele, Segretario Regionale 

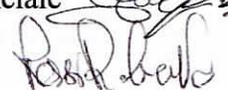
Antonio Cannavacciuolo, Segretario Dipartimento Autoferrotranvieri 

Giuseppe Gulli, Segretario Dipartimento Autoferrotranvieri 

Mauro Delorenzi, Segretario R.S.A.

FAISA-CISAL

Galifi Vincenzo, Segretario Provinciale 

Rossi Roberto, Segretario R.S.A. 

UGLTRASPORTI

Luca Lagomarsino, Segretario Provinciale 