

VERBALE DI ACCORDO

Addì 1 dicembre 2021, in Roma,

tra

la Società Mercitalia Shunting & Terminal S.r.L anche con il supporto della sub-holding MIL

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali di Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Ferrovieri, Slm Fast Confsal e ORSA Ferrovie

premesso che

per l'anno 2020, le Parti non hanno sottoscritto accordi per la definizione di Premi di Risultato; tuttavia, nel medesimo anno 2020, la società ha potuto affrontare le difficoltà e le criticità che si sono determinate a causa della pandemia da Covid-19 assicurando, mediante l'apporto qualificato dei lavoratori della Società la continuità dei servizi ferroviari a supporto del trasporto ferroviario in quanto servizio essenziale al Paese

si conviene quanto segue

Una Tantum Welfare

1. Stante l'impossibilità di attribuire il Premio di Risultato 2020 anche in ragione della mancata sottoscrizione di accordi per la definizione dello stesso così come illustrato in premessa, ai lavoratori occupati nell'anno 2020 ed in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà riconosciuto a titolo di "una tantum welfare" a copertura del periodo 1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2020 un importo complessivo pari a € 400,00 per tener conto dell'apporto professionale con il quale i lavoratori interessati hanno contribuito, anche nel pieno dell'emergenza sanitaria, ad assicurare la continuità aziendale.
2. Ciascun lavoratore potrà utilizzare l'UNA Tantum Welfare a partire dal mese di dicembre 2021 destinando l'importo spettante in buoni acquisto carburante e buoni spesa attraverso un'app dedicata utilizzabile anche per acquisti on line ai sensi di quanto previsto in materia dagli artt. 51 e 100 del D.P.R n. 917/1986 (TUIR).

Le modalità operative per la destinazione alla suddetta forma di welfare saranno definite successivamente dalla società che ne darà preventiva informativa alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo.

Qualora il lavoratore non abbia destinato/utilizzato tutto o parte della somma suddetta entro i termini comunicati dall'azienda, o sia cessato nel periodo intercorrente tra la sottoscrizione del presente accordo e l'utilizzabilità di tali somme, allo stesso non verrà riconosciuta alcuna liquidazione monetaria e le somme residue saranno destinate al Fondo Pensione Complementare Eurofer.

3. L'importo spettante a ciascun lavoratore terrà conto dell'incidenza delle assenze non retribuite consuntivate nell'anno 2020 che non concorrono al calcolo dell'Una Tantum Welfare.

In caso di assunzione in corso d'anno 2020, l'importo spettante a ciascun lavoratore è riconosciuto pro-quota in ragione dei mesi di servizio effettivamente prestati, con arrotondamento a mese intero della frazione superiore ai 15 giorni.

Per il personale a tempo parziale l'importo sarà inoltre riproporzionato in rapporto alla prestazione resa.

L'Una Tantum Welfare non spetta al personale responsabile di microstruttura organizzativa che nell'anno 2020 sia stato interessato dai sistemi di incentivazione individuale.

Gli importi dell'una tantum welfare non avranno riflessi su alcun istituto contrattuale o di legge.

In accoglimento della proposta delle Organizzazioni sindacali in merito alla mobilità sul territorio nazionale, fermo restando quanto previsto dagli artt. 50 – 51 – 52 del CCNL Mobilità/Area contrattuale AF, l'Azienda comunica che si è conclusa l'implementazione del nuovo sistema di acquisizione delle domande di trasferimento tramite il canale Railmobile, con conseguente riformulazione di tutte le graduatorie per singolo sito. Inoltre, dal 1° luglio 2021, l'aggiornamento di tali graduatorie è stato predisposto a regime con l'utilizzo dello strumento "Forms" cui i lavoratori possono accedere tramite pc o similari utilizzando apposito link.

Un ulteriore step da implementare consisterà nella confluenza all'interno del sistema di Gruppo dedicato a tale tematica.

Inoltre, l'azienda comunica che gestirà eventuali ampliamenti di attività e/o apertura di nuovi siti temperando gli inserimenti di risorse da mercato con i trasferimenti interni, compatibilmente con le esigenze quali-quantitative e con il timing di attivazione richiesto dalla Committenza. Il tema sarà oggetto di preventiva informativa alle OOSS.

L'azienda conferma altresì la specifica volontà di facilitare i percorsi di diversificazione e/o crescita professionale del personale operativo anche attraverso job posting interni al Polo previa identificazione di un programma di reperimento e formazione abilitativa delle risorse in sostituzione.

Inoltre, d'intesa con la Capogruppo ed in linea con le relative policy, la società di concerto con la sub-holding MIL faciliterà i percorsi di mobilità infragruppo connessi con i job posting interni promossi dalle singole società del Gruppo.

A tal fine Mist programmerà, anche con riferimento alle abilitazioni necessarie al personale, il piano di sostituzione delle risorse che parteciperanno ai suddetti job posting e che verranno ritenute idonee alla selezione a cura delle società proponenti.

Su richiesta delle OOSS l'azienda comunica che è già avviata la programmazione del secondo step di migrazione dei dati nei sistemi informativi IT, di concerto con la Capogruppo, al fine di confluire

nella piattaforma relativa alle misure di conciliazione vita-lavoro in linea con quanto previsto dal punto 1. dell'art. 22 del contratto aziendale di Gruppo Fs del 16 dicembre 2016.

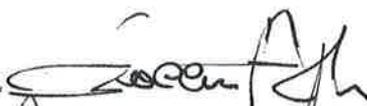
Per Mercitalia Shunting & Terminal



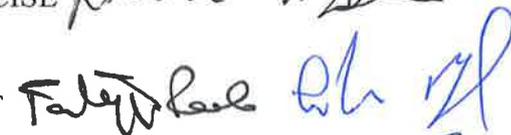
Per Mercitalia Logistics SpA



Per le OO.SS

FILT/CGIL 

FIT/CISL 

UILT 

UGL Ferrovieri 

SLM Fast Confsal 

ORSA Ferrovie 