

PRESIDENZA GIUNTA REGIONALE DELLA CALABRIA

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 30 luglio 2012 presso la sede della Giunta Regionale, con la mediazione della Giunta della **REGIONE CALABRIA**, nella persona del Presidente e dell'**AUTORITÀ PORTUALE DI GIOIA TAURO**, nella persona del Presidente Ing. Giovanni Grimaldi, si è tenuto l'incontro per l'esame congiunto della situazione occupazionale della Medcenter Container Terminal S.p.A..

Sono presenti:

MEDCENTER CONTAINER TERMINAL S.p.A., rappresentata dall'Amministratore Delegato Ing. Domenico Bagalà, assistito dall'Ing. Carmine Crudo e dal Dott. Roberto Gastaldo

e

FILT-CGIL, presente nelle persone dei Sig.ri Salvatore Larocca, Domenico Laganà, Ilaria Floccari;

FIT-CISL, presente nelle persone dei Sig.ri Annibale Fiorenza, Giuseppe Larizza, Demetrio Casciano, Christian De Masi, Vincenzo Oliverio;

UGL- Mare, presente nelle persone dei Sig.ri Francesco Cozzucoli, Francesco Reitano, Massimiliano Meliadò

e le rispettive **R.S.A.** di Medcenter Container Terminal S.p.A..

Le parti suindicate hanno la seguente intesa a conclusione della procedura di consultazione sindacale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 del D.P.R. n.218/2000.

PREMESSO CHE

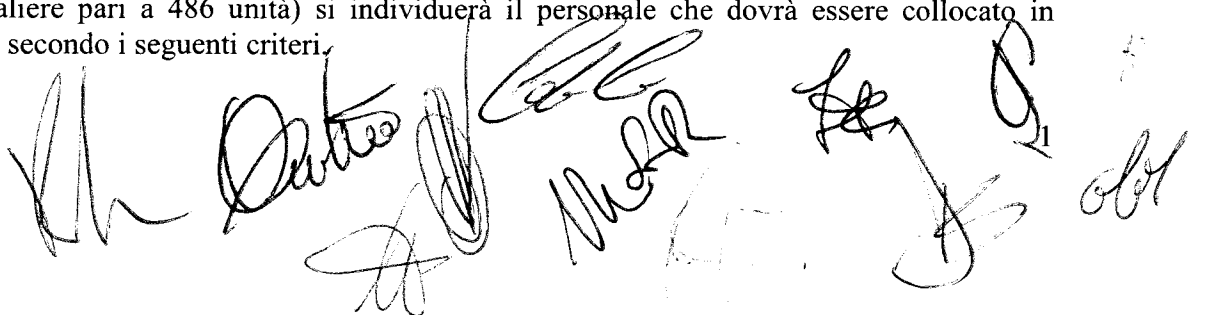
Medcenter Container Terminal S.p.A., di seguito Azienda, con propria lettera del 3.07.2012 ha avviato la procedura per il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per Riorganizzazione Aziendale, di seguito CIGS, determinata dalla necessità di eliminare le inefficienze gestionali derivanti dallo squilibrio dei costi di produzione del servizio (apparato produttivo, tecnico, commerciale e amministrativo) in rapporto alle tariffe di mercato che lo remunerano, che dovrà consentire il recupero dei volumi produttivi per la maggior saturazione possibile dell'organico aziendale, con l'obiettivo di pervenire al completo recupero.

Il Piano di Riorganizzazione Aziendale sarà presentato al Ministero competente entro il 15/09/2012, previa discussione dello stesso con le OO.SS. stipulanti il presente verbale di accordo.

La CIGS avrà una durata di 24 mesi, con inizio 1/08/2012 e fine 31/07/2014 ed i lavoratori interessati dalla CIGS sono quantificati in n. 1282 unità, secondo i meccanismi di rotazione concordati di seguito tra le Parti.

TUTTO CIÒ PREMESSO LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

Nell'ambito dei reparti ove si registrano le eccedenze di personale (vedi allegata tabella A, che forma parte integrante di questo Accordo, con indicazione delle eccedenze medie giornaliere pari a 486 unità) si individuerà il personale che dovrà essere collocato in CIGS secondo i seguenti criteri.



Si procederà prioritariamente alla sospensione a zero ore dei dipendenti che non si opporranno all'inserimento nella lista di coloro che fruiranno del trattamento di integrazione salariale durante il predetto periodo di CIGS.

I lavoratori interessati dovranno far pervenire alla Direzione Personale dell'Azienda una comunicazione al riguardo, riferita a periodi non inferiori a tre mesi, direttamente o per il tramite del Sindacato cui aderiscono od abbiano conferito mandato.

L'Azienda si riserva di valutare le richieste per periodi inferiori al suddetto limite e comunque non inferiori a un mese, sino al limite delle proprie disponibilità.

Si procederà inoltre alla collocazione prioritaria nella lista dei sospesi a zero ore dei lavoratori che, entro i 24 mesi di ricorso alla CIGS, matureranno il diritto a percepire il trattamento pensionistico.

Sul numero delle posizioni lavorative ancora in eccedenza, dopo l'individuazione del personale da collocare in CIGS effettuata in base ai suesposti criteri, ruoterà tutto il personale di cui alla suddetta tabella A con periodi pari a un mese (con riproporzionamento della sospensione in caso di part time), fatta eccezione per i lavoratori di cui al punto che segue.

I lavoratori assunti con effetto dall'1/11/2011 seguiranno una specifica modalità di rotazione mirata – anche attraverso periodi di formazione on the job con tutoraggio (che comunque non comportino un aumento dell'utilizzo della CIGS per il restante personale), al riallineamento della loro capacità operativa a quella dei colleghi con maggior anzianità di servizio - che preveda il loro impiego nelle giornate di picchi di attività operativa, in base all'abilitazione posseduta (carrellista o manutentore).

In tali giornate sarà, in ogni caso, prioritaria la chiamata in servizio del personale collocato in CIGS mensile, che abbia preventivamente dichiarato la propria disponibilità in tal senso.

Resta inteso che qualora il numero dei lavoratori disponibili a tale ripresa temporanea del servizio risulti insufficiente alla copertura dei fabbisogni operativi, l'Azienda potrà richiamare al lavoro tutti gli altri dipendenti collocati in CIGS, sul proprio turno di servizio, fatta eccezione per coloro sospesi a zero ore.

I richiami in servizio, effettuati ai sensi dei precedenti paragrafi, saranno realizzati con l'osservanza dei termini di preavviso in vigore per l'utilizzo degli strumenti di flessibilità degli orari.

In caso di flessi di attività operativa, l'Azienda, con l'osservanza dei suddetti termini di preavviso, sospenderà i lavoratori programmati in servizio, ulteriormente eccedenti collocandoli in CIGS per la giornata in cui si verifica detto flesso di attività operativa.

Si conviene inoltre che i lavoratori che, durante i loro turni di prestazione lavorativa dopo l'inizio del periodo di ricorso aziendale alla CIGS, abbiano tenuto un comportamento non rispondente agli obblighi e doveri contrattuali o comunque tale da non essere coerente con gli obiettivi condivisi per il raggiungimento della riorganizzazione e superamento della crisi aziendale, saranno sospesi a zero ore per un

2

periodo ~~minimo~~^{massimo} di 9 mesi, durante il quale comunque saranno tenuti a partecipare alle attività formative di cui al programma aziendale, anche orientate al riallineamento agli standard previsti dallo stesso.

A tal fine, ogni 3 mesi dall'inizio del ricorso alla CIGS, il personale interessato alle sospensioni lavorative di ciascun reparto verrà sottoposto ad una verifica congiunta con le OO.SS. sulla base dei seguenti parametri, criteri oggettivi e non discriminanti, che tengano anche conto del contributo individuale passato: Presenza al lavoro, Comportamento e Merito.

Le modalità e le regole di applicazione dei suddetti 3 parametri sono riportate nella Tabella B, che forma parte integrante di questo Accordo.

Come conseguenza della sospensione a zero ore, in forza dell'applicazione dei suddetti 3 parametri, saranno rideterminati i numeri della rotazione del reparto vista la riduzione che ne deriva nel numero di lavoratori coinvolti.

L'Azienda si rende disponibile a valutare, dopo 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, l'efficacia del funzionamento dei criteri di selezione di cui alla tabella B.

Le parti si danno atto che uno dei punti qualificanti del Piano di Riorganizzazione è costituito dalla revisione della turnistica del personale di piazzale di cui alla Tabella C allegata.

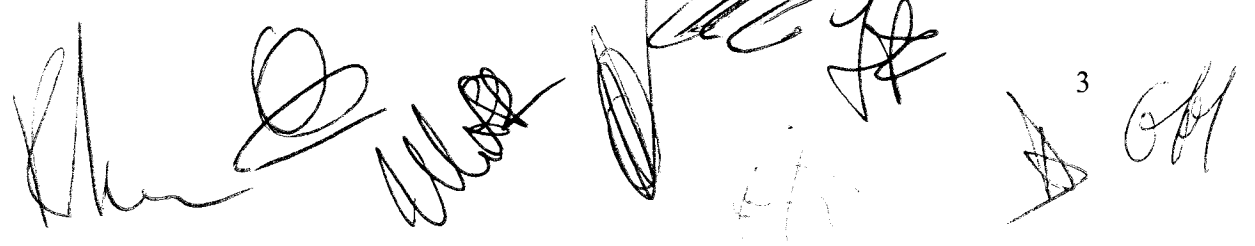
Tale nuova turnistica, infatti, dovrà consentire l'aumento di produttività atteso; pertanto, la stessa deve considerarsi adottata in via sperimentale per un periodo di 6 mesi, a valle del quale le parti si incontreranno per valutare gli effettivi margini di miglioramento realizzati.

Le parti si danno inoltre atto che l'adozione della nuova turnistica - essendo altresì finalizzata all'attuazione, una volta terminato il periodo di ricorso alla CIGS, degli strumenti di flessibilità ed elasticità degli orari di lavoro previsti dal CCNL dei Lavoratori dei Porti, in particolare delle 130 ore annue procapite da realizzarsi in caso di picchi di attività che potranno essere recuperate, anche anteriormente, in caso di flessi di attività e delle 250 ore annue procapite di straordinario, al netto di quelle eventualmente come sopra non recuperate - dovrà essere sottoposta a modifiche adattative per rendere pienamente fruibile il ricorso all'annullamento di giornate di non lavoro (fatto salvo l'effettivo godimento del riposo settimanale secondo la normativa vigente).

L'Azienda si dichiara disponibile ad anticipare il trattamento di integrazione salariale a favore di tutto il personale interessato, secondo le normali scadenze di paga.

Le parti si danno reciprocamente atto della necessità che la Regione e gli altri Enti competenti intervengano fattivamente per garantire l'erogazione delle politiche attive, volte alla formazione, riqualificazione e sostegno del reddito delle risorse interessate dalla CIGS e dal piano di riorganizzazione. A tal fine le parti si impegnano ad attivarsi anche con azioni congiunte.

A conclusione dell'intesa raggiunta, a seguito delle ratifiche assembleari e referendarie, le Parti si danno reciprocamente atto di aver esperito con esito positivo procedura di consultazione sindacale.



M *et*

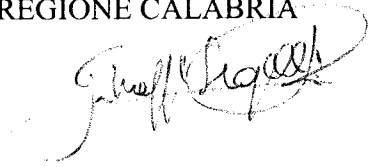
La Regione Calabria nella persona del Presidente e dell'Autorità Portuale di Gioia Tauro nella persona del Presidente Ing. Giovanni Grimaldi prendono atto della positiva chiusura della procedura di consultazione sindacale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 del D.P.R. n.218/2000 e s'impegnano a notificarlo al Ministero del Lavoro per i successivi adempimenti procedurali.

Inoltre, la Regione Calabria conferma il suo impegno;

- a) ad attuare tutti gli interventi possibili di politiche attive e passive in favore dell'occupazione strettamente connessi alla CIGS dell'azienda MCT;
- b) a realizzare le iniziative necessarie a dare compiuta attuazione alle misure ritenute strategiche per il Porto di Gioia Tauro come da Protocollo di Intesa del 5/07/2011 sottoscritto da Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture, Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, Ministero dello Sviluppo Economico, Presidente della Regione Calabria, Autorità Portuale di Gioia Tauro, azienda MCT, la capogruppo Contship Italia e le OO.SS..

Letto, confermato e sottoscritto.

REGIONE CALABRIA

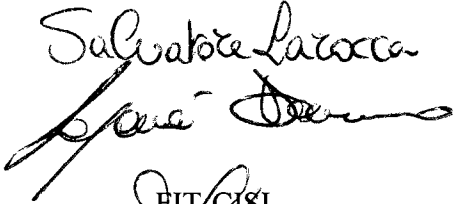


AUTORITÀ PORTUALE
DI GIOIA TAURO



MEDCENTER CONTAINER TERMINAL S.p.A.

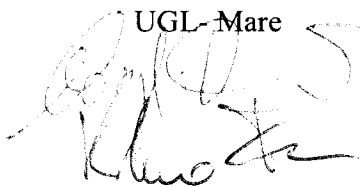
FILT-CGIL



FIT-CISL



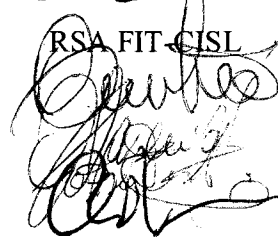
UGL-Mare



RSA FILT-CGIL



RSA FIT-CISL



RSA UGL-Mare

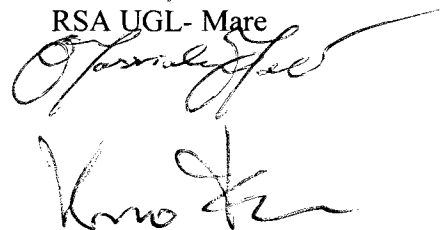


TABELLA A
Eccedenze di personale

	Personale al 30/06/12	Personale di riferimento	Personale Necessario	Eccedenze	% CIGS
Direct operational personnel	838	833	619	214	
Direzione	18	18	17	1	
Direzione Operativa	10	10	10		
Claims	4	4	3	1	33%
Ottimizzazione processi	2	2	2		
Servizi accessori	2	2	2		
Planning / Document.	33	33	26	7	
Documentazione	9	9	7	2	22%
Pianificazione nave	17	17	13	4	25%
Pianificazione piazzale	7	7	6	1	15%
Traffic Control	39	39	34	5	
Truck & rail	3	3	2	1	34%
Dispatcher	30	30	26	4	13%
Programmazione risorse/Formazione	6	6	6		
Yard Control	743	738	538	200	
Personale di piazzale	702	697	506	191	27%
Personale gate	7	7	5	2	29%
Coordinatori	34	34	27	7	21%
Berth Allocation	5	5	4	1	25%
Indirect operational personnel	125	125	103	22	
M&R department	96	96	81	15	
Direzione Tecnica	3	3	2	1	33%
Programmazione man.	5	5	5		
Manutenzione mezzi banchina	48	48	40	8	24%
Manutenzione mezzi piazzale	32	32	27	5	23%
Reefer	8	8	7	1	14%
Magazzino + servizi aux	19	19	13	6	
Magazzino	15	15	10	5	34%
Servizi Ausiliari	4	4	3	1	25%
Information Tecn.	10	10	9	1	
Assistenza	4	4	3	1	25%
Sviluppo	6	6	6		
Non operational personnel	86	85	73	12	
General Manager Dep.	2	2	2		
Custom Dep.	11	11	9	2	
Dogana	5	5	4	1	20%
Ispezioni	6	6	5	1	20%
Personnel Dep.	14	14	12	2	17%
Administr. Fin. & Control	11	11	10	1	
Direzione Amministrativa	9	9	8	1	13%
Controllo di gestione	2	2	2		
Security Dep.	20	20	17	3	17%
Safety& Quality Dep.	12	11	10	1	
Safety	9	8	8		24%
Qualità- Sistemi di gestione	1	1	1		
Gestione Imo cntrs	2	2	1	1	
General Services	5	5	4	1	34%
Purchased Dep	5	5	4	1	20%
Customer service e statistiche	6	6	5	1	25%
Totale 1	1.049	1.043	795	248	
Personale assunto 1/11/2011	238	238		238	
Totale 2	1.287	1.281	795	486	

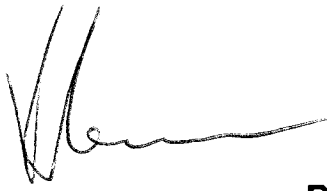


TABELLA B

PARAMETRI DI VALUTAZIONE

Come stabilito dall'Accordo 30 luglio 2012, vengono istituiti i seguenti 3 parametri di valutazione:

- Presenza al lavoro
- Comportamento (provvedimenti disciplinari)
- Merito

I suddetti parametri, troveranno applicazione sulla base delle regole che seguono, a partire dal mese di Aprile 2012.

Coloro i quali saranno collocati in CIGS a zero ore, per l'effetto dell'applicazione della norma che precede, risulteranno sospesi per un periodo di tre mesi (agosto-ottobre 2012).

Per i periodi successivi troveranno applicazione le regole generali dell'accordo 30 luglio 2012.

Ad ogni parametro corrisponde una specifica tabella da cui scaturisce un punteggio di valutazione.

Presenza al Lavoro

% presenze	Punteggio
$\geq 95\%$	4
$\geq 92\%$ e $< 95\%$	3
$\geq 88\%$ e $< 92\%$	2
$\geq 82\%$ e $< 88\%$	1
$< 82\%$	0

Ai fini del calcolo sono escluse le assenze con le seguenti causali: CIGS, ferie, ROL, ex festività, sciopero proclamato dalle OO.SS. nazionali, regionali e territoriali, assemblea sindacale nel limite contrattuale di 10 ore annue, di banca ore e flessi, ricoveri ospedalieri, malattia che segue il ricovero ospedaliero, casi di infortunio sul lavoro valutati da una commissione paritetica, permessi per cariche pubbliche, permessi non retribuiti concessi dall'Azienda e i seguenti permessi retribuiti: sindacali, lutto familiare, congedo matrimoniale, congedo per nascita figlio, donazione sangue, maternità obbligatoria (5 mesi), allattamento, congedo straordinario, legge 104.

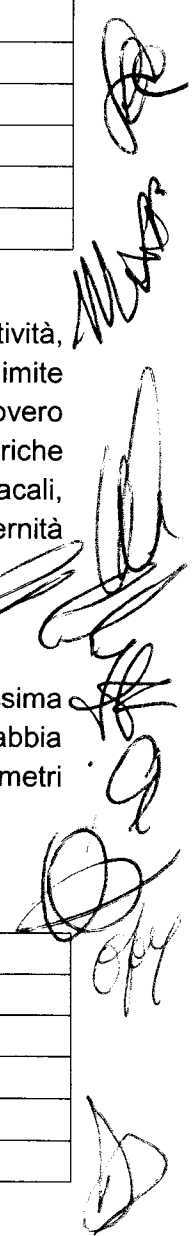
Le assenze realizzate nel 1° turno avranno un peso pari a 1,5 nel calcolo.

Viene riconosciuta una franchigia di due episodi di malattia/infortunio per una durata massima complessiva di 6 giorni nell'anno di CIG*. Per il personale che nel biennio precedente abbia totalizzato una presenza al lavoro pari o superiore al 90% (calcolata sulla base dei parametri considerati nell'accordo integrativo aziendale del 2006) la franchigia viene raddoppiata.

Comportamento

Peso provvedimenti	Punteggio
0	4
1	3
2	2
3	1
>3	0

* 1.08.2012 - 31.07.2013 ; 1.08.2013 - 31.07.2014



Saranno considerati i provvedimenti disciplinari comminati ai sensi del vigente CCNL, tenuto anche conto di quanto stabilito in termini di recidiva dei comportamenti sanzionati nei 12 mesi precedenti.

Ai fini del calcolo del peso dei provvedimenti, la multa vale 1 e la sospensione vale 2.

Merito

Le parti concordano che il parametro del merito, così come disciplinato dall'accordo aziendale del 15 dicembre 2011, avrà effettiva applicazione qualora la produttività del terminal non fosse in linea con il livello di servizio richiesto dal mercato, *previo confronto*

Al termine di ogni trimestre di CIGS, verrà eseguita la verifica dei punteggi totalizzati da ogni lavoratore.

Fino al momento in cui troveranno effettiva applicazione i soli parametri della presenza al lavoro e del comportamento, a seguito della suddetta verifica trimestrale saranno collocati in CIGS a zero ore, per un periodo pari a 9 mesi o se inferiore per il restante periodo di vigenza della CIGS, i lavoratori il cui risultato complessivo della valutazione sarà inferiore a 5.

TABELLA C (versione 1)

Turnistica del personale di piazzale

Sequenza base dei Turni

Giorno	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Turno	1	1	1	2	2	R	2	3	3	3	F	R	F	F	4	4	4	NL	R

Durata del turno

Ogni turno ha una durata di **6 ore e 35 minuti** di cui:

- 20 minuti tempo pasto e vestizione
- 15 min tempo cambio turno
- 6 ore di lavoro effettivo e continuativo

I turni ai fini amministrativi sono così definiti:

- 1° turno: 00:25 – 07:00 (presenza su autobus per cambio turno 00:45)
- 2° turno: 06:25 – 13:00 (presenza su autobus per cambio turno 06:45)
- 3° turno: 12:25 – 19:00 (presenza su autobus per cambio turno 12:45)
- 4° turno: 18:25 – 01:00 (presenza su autobus per cambio turno 18:45)

Il lavoratore montante è contrattualmente tenuto a garantire la sua presenza sull'autobus entro il limite di tempo sopra evidenziato, utile per l'inizio della procedura di cambio turno.

Caratteristiche

- La sequenza base si ripete ogni 19 giorni
- La turnistica prevede 24 giorni di non lavoro aggiuntivi ai 52 giorni di riposo settimanale
- Nella sotto-sequenza dei 3 turni di flessibile, al massimo saranno richieste 2 prestazioni notturne (1°/ 4°)

TABELLA C (versione 2)

Turnistica del personale di piazzale

Sequenza base dei Turni

Giorno	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Turno	4	4	4	4	R	NL	3	3	3	3	R	F	F	F	F	R	2	2	2	2	2	NL	1	1	1	1	R

Durata del turno

Ogni turno ha una durata di **6 ore e 35 minuti** di cui:

- 20 minuti tempo pasto e vestizione
- 15 min tempo cambio turno
- 6 ore di lavoro effettivo e continuativo

I turni ai fini amministrativi sono così definiti:

- 1° turno: 00:25 – 07:00 (**presenza su autobus per cambio turno 00:45**)
- 2° turno: 06:25 – 13:00 (**presenza su autobus per cambio turno 06:45**)
- 3° turno: 12:25 – 19:00 (**presenza su autobus per cambio turno 12:45**)
- 4° turno: 18:25 – 01:00 (**presenza su autobus per cambio turno 18:45**)

Il lavoratore montante è contrattualmente tenuto a garantire la sua presenza sull'autobus entro il limite di tempo sopra evidenziato, utile per l'inizio della procedura di cambio turno.

Caratteristiche

- Sono stati inseriti 10 riposi nell'anno nella turnistica attuale, per un totale di 24 giorni di non lavoro aggiuntivi ai 52 giorni di riposo settimanale
- Collocazione dei riposi in modo da ridurre alcune delle sequenze a 5 giorni
- Riduzione di 2 turni di lavoro nella programmazione di 1°, 2°, 3°, 4°, Flessibile