

Accordo Aziendale su "Misure di efficientamento ed organizzazione del lavoro"

BATANZARO 08 SET. 2017

Tra la società Ferrovie della Calabria srl rappresentata dal Direttore Generale Dott. Giuseppe Lo Feudo e dal Responsabile Amministrativo dott. Alfredo Sorace

Le OO.SS.

Filt CGIL rappresentata dai Sigg. Rota Giuseppe, Staine Fabio, Angotti Gianni;

Fit CISL rappresentata dai Sigg. Procopio Antonio, Frisina Vincenzo, Cutullè Pietro, Falasco Mirko, Marigliano Giampiero;

UIL Trasporti rappresentata dai Sigg. De Fazio Giuseppe, Grandinetti Adriano, Litrenta Mario, Tomasetti Giovanni;

UGI- rappresentata dai Sigg. Giaimo Giuseppe, Giaimo Natale e Ruccella Gerardo;

Faisa Cisl rappresentata dal Sig. Chiappetta Emilio.

Confail rappresentata dai Sigg. Napoli Dionigi, Toscano Alessandro;

SUL/CT rappresentata dai Sigg. Marullo Giovanni, Condello Giuseppe, Fasano Luigi;

USB rappresentata dai Sigg. Turco Enrico, Pescatore Mario e Bellusci Vincenzo;

Si conviene quanto segue


le parti a seguito degli interventi promossi dalla Regione Calabria legge 35/2015 e successive Deliberazioni della Giunta regionale - che hanno interessato il settore del Trasporto pubblico locale e più specificatamente la società Ferrovie della Calabria srl, concordano, allo scopo di garantire alla menzionata società di proprietà regionale un assetto industriale coerente con il richiamato quadro normativo e proiettato verso una crescita sia di tipo economico che di qualità del servizio offerto, sulla necessità di proseguire in un percorso condiviso orientato a perseguire i seguenti obiettivi.

- 1- Valutare ed avviare appropriati interventi finalizzati al consolidamento economico della società anche per quanto attiene la definitiva chiusura di eventuali partite pregresse in sospeso di cui all'Accordo di Programma Stato-Regione Calabria del 8-11-2012;
- 2- Promuovere, in specifici ambiti territoriali, nuove forme normative vigente utilizzando tutti gli strumenti afferenti normative comunitarie;

di aggregazioni societarie coerenti con la l'affidamento dei servizi previsti dalle

gradò di flessibilità per poter competere in

3- Adottare un

modello industriale che abbia sufficiente caso di procedura di gara per l'affidamento dei servizi.

4- La realizzazione di nuovi modelli gestionali che siano più funzionali al raggiungimento degli obiettivi;

Le parti convengono sulla necessità che La Regione Calabria, valuti positivamente il percorso individuato insieme alle parti sociali, ed in qualità di socio unico si impegni a promuovere tutte le azioni possibili al fine di rendere sostenibile il nuovo assetto industriale della società Ferrovie della Calabria srl e a seguito della scissione nelle nuove società costituite.

A tal fine, e nei limiti delle compatibilità di bilancio regionale, le parti concordano sulla necessità di introdurre strumenti idonei e relative risorse per incentivare l'esodo anticipato del personale che abbia maturato il diritto per l'accesso alla pensione, ovvero l'utilizzo della normativa vigente ex art. 4 Decreto legge 201/2011 convertito nella legge 92/2012, allo scopo primario di:

- a) Ridurre il costo complessivo dell'azienda;
- b) Favorire, per il personale non fungibile, un turn-over che consenta l'ingresso di nuove e motivate risorse;
- c) Rimodulare l'organico aziendale in coerenza con il piano delle attività riveniente dai contratti di servizio e da una programmazione degli investimenti.

La società Ferrovie della Calabria e le OO.SS si impegnano, altresì, a perseguire parametri di efficientamento e di miglioramento dell'organizzazione e della produttività del lavoro che realizzi una progressiva crescita sia delle performance individuali che del complessivo andamento qualitativo ed economico aziendale e in coerenza con il confronto avviato ad inizio anno, le Parti confermano, fra l'altro, l'opportunità di istituire un "Premio di risultato Aziendale" che si pone l'obiettivo di incentivare economicamente il lavoratore secondo le linee e gli intendimenti fissati dal legislatore nazionale, accompagnando il processo di riassetto industriale verso gli obiettivi prefissati.

Si concorda, inoltre, allo scopo di accompagnare al meglio il necessario processo di riorganizzazione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi, di porre in essere quanto segue.

Ciò premesso dopo ampia ed approfondita discussione le parti concordano quanto segue:

Punto 1

In coerenza con le previsioni di cui al vigente CCNL ed in ragione dell'ormai consolidata dinamicità nell'organizzazione delle aziende del TPL che devono seguire le dinamiche del mercato i termini di competitività, efficienza e flessibilità operativa, a far data dal presente accordo si dichiara cessato il Regolamento Avanzamenti e Promozioni attualmente in vigore.

Restano salvi i diritti acquisiti derivanti dal cessato RAP alla data del presente accordo. Le parti al riguardo provvederanno a verificare congiuntamente eventuali tali circostanze. Le parti, altresì, convengono di avviare un confronto di merito sulla base delle esigenze organizzative dell'azienda ai fini di concordare strumenti metodologici

alternativi più flessibili ma sempre orientati a criteri di merito.

alternativi
e più
flessibili
ma sempre
orientati a
criteri di

trasparenza, imparzialità e premialità verso il merito.

Punto 2

Le parti concordano, in caso di riqualificazione interne verso i settori operativi (guida, condotta, scorta e stazioni/circolazione), e in ragione di nuovi assetti organizzativi anche per gli altri settori, a modifica ed integrazione della scheda n. 13 dell'accordo ottobre 2011, il ripristino della norma transitoria inserita nel RAP che prevedeva, ai fini dell'attribuzione del nuovo parametro dei settori sopra indicati il computo utile del 50% dell'anzianità complessiva maturata nelle qualifiche/profili precedenti, al fine del raggiungimento del parametro successivo dei nuovi Profili professionali senza riconoscimento economico arretrato;

2.1- Al solo personale che si riqualifica a Operatore dell'esercizio sarà riconosciuto inoltre, a titolo di incentivo/rimborso la somma di €. 1.200 per le spese sostenute per il conseguimento dei titoli abilitanti.

2.2- Qualora le indennità percepite nel Profilo professionale di provenienza risultassero superiori a quella del nuovo inquadramento/Profilo professionale conseguito a seguito riqualificazione, il personale assunto prima del 31 dicembre 2005 conserverà, a titolo di Trattamento di miglior favore, la indennità del Profilo professionale di provenienza. Analogamente, in caso di passaggio di Operatori di esercizio presenti in azienda o già riqualificati assunti dopo il 31 dicembre 2005, continuerà a percepire un importo pari dell'indennità di AU Regionale a titolo di Trattamento di miglior favore.

Su iniziativa aziendale in caso di riorganizzazione dei processi produttivi ed a seguito di specifico interpellato comunque concordato con le OO.SS., potrà essere riconosciuto anche per le qualifiche non operative il riconoscimento del 50% dell'anzianità nella precedente qualifica.

Punto 3

L'azienda, in esito alla verifica effettuata in sede di osservatorio, provvederà ad adottare i provvedimenti necessari alla regolarizzazione di quelle posizioni che risultino comprovatamente e documentalmente controverse in relazione a parametro ed effettivo utilizzo, ovvero abbiano in atto contenziosi in corso afferenti l'inquadramento funzionale (ove si preveda una chiara possibilità di soccombenza).

Si concorda, altresì, che sarà valutata in sede di osservatorio l'eventualità di un processo di armonizzazione della retribuzione di secondo livello al personale operativo della ex ATAB, anche in relazione alla esigenza di definire contenziosi in essere;

Punto 4

Ai fini di adeguare l'organizzazione del lavoro ai criteri previsti dal CCNL, le parti concordano di avviare un confronto specifico in sede regionale per poi definirlo in sede territoriale con l'obiettivo di ottenere un efficientamento complessivo delle performances aziendali.

Punto 5

In ragione di intervenuti dubbi interpretativi ed al fine di rendere compatibile con le esigenze della società // l'istituto del Cambio di Azienda previsto dal R.D. n. 148/31, le parti concordano di adottare l'allegato regolamento attuativo dell'istituto stesso con decorrenza dalla data del presente accordo. Congiuntamente le parti si riservano di valutare eventuali procedure in itinere per verificarne la coerenza con l'allegato regolamento.

Punto 6

Le parti concordano, altresì, di approfondire congiuntamente eventuali criticità conseguenti a questioni contenziose ai fine di ricercare possibili soluzioni negoziali condivise. Si concorda inoltre la rivisitazione degli accordi aziendali in essere che nel corso degli anni hanno prodotto ricorsi legali e di attivare quindi un percorso virtuoso utile alla loro chiusura con criteri da definire. Tale procedura riguarderà tutti i ricorsi legali non ancora esecutivi per effetto di sentenze e di quelli già su cui esistono sentenze definitive per definire in sede negoziale il loro superamento. Tale azione è fondamentale per il raggiungimento dell'obiettivo in premessa.

Punto 7

Le parti concordano di ritenere superata la scheda 13 dell'accordo dell'ottobre 2011 riguardo le sostituzioni pre e post festive per cui si intendono come giornate festive solo quelle previste dall'art 16 del TU 23 luglio 1976 e dalla l. 27 maggio 1949 n° 260 (escluse le domeniche). Gli aspetti operativi saranno definiti nell'ambito della discussione relativa all'orario dei lavoro art. 27 del CCNL.

Punto 8

Le parti in relazione all'imminente percorso di scissione societaria in attuazione della legge n- 35/2015 concordano sull'opportunità dell'esigenza di risolvere in sede negoziale talune criticità pendenti, sia relative a specifiche posizioni individuali che ad interventi mirati ad efficientare l'organizzazione del lavoro, in modo da evitare che dette criticità vadano a riversarsi a valle della scissione stessa.

Punto 9

Al fine di combattere l'evasione tariffaria, alla luce di quanto previsto dalla normativa nazionale, dal CCNL e dalla normativa regionale, si concorda che l'80% della maggiorazione di sovrapprezzo della vendita a bordo viene attribuito al dipendente che effettua la vendita. In alternativa si ipotizza di attribuire al dipendente stesso la quota del 40% della maggiorazione destinando la rimanente quota del 40% alla costituzione di un fondo, che sarà alimentato anche con le risorse rivenienti dall'applicazione delle sanzioni disciplinari. Il fondo sarà utilizzato per forme di sostegno assicurativo e legale per il personale viaggiante. La decisione fra le due opzioni verrà assunta dopo i necessari e congiunti approfondimenti tecnici.

Le parti, inoltre,

Premio di Produttività

A conclusione del confronto avviato ad inizio anno le Parti confermano la volontà di istituire un "Premio di risultato Aziendale" che si pone l'obiettivo di incentivare economicamente il lavoratore secondo le linee e gli intendimenti fissati dal legislatore nazionale e contestualmente di perseguire parametri di efficientamento e di miglioramento dell'organizzazione e della produttività del lavoro. In sintesi il premio dovrà essere ulteriore stimolo per una progressiva crescita sia delle performances individuali che del complessivo andamento qualitativo ed economico aziendale;

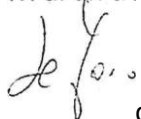
L'opportunità del riconoscimento della decontribuzione entro i limiti retributivi sul Premio di risultato comporta che il presente accordo sia conforme ai dettami normativi nazionali di cui alla D.L. 67/97 e successive modificazioni ed integrazioni (le ultime integrazioni sono previste dal D.L. 50/2017);1

Le parti, sulla scorta dei principi ispiratori del presente accordo, confermano altresì la volontà di modulare detto premio di risultato in modo da ridare una dinamica salariale ai lavoratori il cui ingresso è avvenuto dopo

il 31/12/2005
attualmente privi

[Handwritten signatures]

ivi di un tra



di n trattamento economico aziendale stabile.



Le parti confermano che detto Premio di risultato verrà corrisposto mensilmente a titolo di acconto ai lavoratori assunti dopo il 31.12.2005 che non godono di trattamenti economici aziendali di secondo livello, e verrà confermato in relazione al raggiungimento degli obiettivi previsti dal presente accordo, mentre verrà erogato esclusivamente a consuntivo ed al raggiungimento degli obiettivi per i rimanenti lavoratori.

Gli obiettivi posti a base del presente accordo saranno monitorati da un apposito Comitato Azienda/Lavoratori con cadenza almeno semestrale.

Tutto ciò premesso, le parti concordano di individuare obiettivi di performance certi e misurabili tendenti a definire il riconoscimento del Premio di Risultato.

Obiettivi

- 1) Obiettivo n. 1 per i dipendenti assunti dopo il 31.12.2005 (esclusi quelli che hanno conservato pregressi trattamenti di 2 livello) — Incremento complessivo medio pro capite giornate di presenza effettiva rispetto alla presenza media dell'anno precedente per come certificata dagli uffici contabili aziendali (non vengono considerate nel computo tutte le tipologie di giornate di assenza con la sola esclusione di quelle relative a ferie sia correnti che arretrate e alla legge 104/92);

Al fine di poter erogare il premio di produttività al personale assunto dopo il 31.12.2005 e

confermare, quindi gli acconti mensili erogati, si deve comunque registrare un incremento medio complessivo della presenza riferito al personale interessato al raggiungimento di tale obiettivo.

- 2) Obiettivo 2 per tutti i lavoratori — L'obiettivo si considera raggiunto se vengono conseguite entrambe le seguenti condizioni:
 - Incremento dei ricavi (primo anno 10%, dal secondo anno in poi 5% ad anno);
 - Decremento costi di esercizio (10% annuo su Trasferte, consumi, spese per servizi, spese generali ecc.);

Assunzioni degli Obiettivi

Obiettivo per i dipendenti assunti dopo il 31.12.2005 — Incremento complessivo medio delle giornate di presenza.

Si concorda che il dato medio della presenza pro capite verrà determinato dalla somma del numero complessivo delle giornate di presenza effettiva, del numero complessivo delle giornate di ferie (correnti ed arretrate) e della legge 104/92 del personale assunto dopo il 31.12.2005. I dati saranno prelevati dal sistema aziendale e faranno riferimento al periodo in osservazione e saranno verificati dal Comitato paritetico Azienda/Lavoratori costituito per il monitoraggio dei risultati.

Tutte le altre giornate di assenza effettuate a qualsiasi titolo non saranno computate nel predetto calcolo.

Il premio verrà corrisposto se si supera la media pro capite di presenza riferita all'anno 2016. Per gli anni successivi la media pro capite deve essere superata rispetto al risultato dell'anno precedente.

Obiettivo per tutti i dipendenti



— Incremento dei ricavi (primo anno 10%, dal secondo anno in poi 5% ad

anno);

Si concorda che saranno presi in considerazione i ricavi da traffico rivenienti, a qualsiasi titolo, dall a vendita dei titoli di viaggio effettuata a bordo dei mezzi aziendali, presso le agenzie esterne e presso le biglietterie interne e con i sistemi di vendita on line.

Il dato di partenza è individuato nel totale dei ricavi da traffico relativi all'anno precedente.

— Decremento costi di esercizio (10% per il primo anno 5% anni successivi);

Si concorda che saranno prese in considerazione le seguenti voci di costo:

o Trasferte e Diarie; o Consumi di materiale vario e Carburante; o Servizi di

manutenzione sia ferroviaria che automobilistica; o Spese generali;

I dati di partenza sono individuati nel totale dei singoli costi relativi all'anno precedente.

Premio di risultato

Il Premio di risultato è così determinato:

■ Per i lavoratori in servizio dopo il 31.12.2005 (ad esclusione del personale viaggiante ex ATAB) verrà riconosciuta una indennità giornaliera denominata "Salario di Produttività" così determinata e legata alla presenza effettiva come indicato nel paragrafo relativo alle modalità di erogazione giorni di effettiva presenza (la voce non viene riconosciuta per le assenze a qualsiasi titolo) di cui all'Obiettivo n. 1.

■ Operatore di Esercizio, saranno corrisposte n. 2 voci retributive: € 11,00 a titolo di salario della produttività; euro 3,50 a titolo di Indennità di Agente Unico regionale in sostituzione delle voci retributive attualmente percepite che alla data di decorrenza del presente accordo andranno considerate entrambe cessate;

■ Macchinista e Capo Treno € 11,00 sostitutiva dell'attuale voce percepita a titolo di Acconto sul salario di produttività (3,50 €) che alla data di decorrenza del presente accordo andrà considerata cessata;

■ Per le altre qualifiche € 8,00 sostitutiva dell'attuale voce percepita a titolo di acconto sul salario

d
i
p
r
o
n-
duttività
(3,50 €)
che alla
data di
decorren
za del
presente


strutturata delle predette voci si fa riferimento al raggiungimento dell'obiettivo n. 1

Tutti i lavoratori: al raggiungimento dell'obiettivo si produrrà, a titolo di premio di risultato, la del 80% dell'incremento registrato dei ricavi da traffico. Il premio sarà corrisposto per (Autoservizi, Ferrovia, Manutenzione, Uffici) secondo il metodo parametrico.

[Handwritten signatures]

accordo andrà considerata cessata;

Per l'erogazione

 Per distribuzione aree funzionali

Comitato di Monitoraggio

Si concorda di costituire un Comitato Azienda — Lavoratori per l'attività di monitoraggio sull'andamento delle attività previste per il raggiungimento degli obiettivi posti a base del presente accordo. Il Comitato è composto da n. 3 rappresentanti aziendali e da n. 1 rappresentante per ogni firmatario del presente accordo. I risultati saranno monitorati con cadenza semestrale ed entro 15 giorni successivi al semestre di riferimento il Comitato renderà noti i risultati raggiunti sia alla struttura aziendale che alle Organizzazioni sindacali.

Durata dell'Accordo

Il presente Accordo ha validità biennale.

Clausola di salvaguardia

In caso di mancato rinnovo del presente accordo e nel caso di subentro, affidamento ad altri gestori, processi di accorpamento o modifiche societarie (anche per gli effetti della legge regionale 35/2015) ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente verbale le partite economiche consolidate a qualsiasi titolo, anche quelle precedentemente corrisposte ai lavoratori assunti dopo il 31/12/2005, sarà considerato salario di secondo livello.

In caso di sopravvenuta scissione societaria il presente accordo dovrà essere opportunamente armonizzato, ovvero per come è tecnicamente e formalmente necessario, in modo da assicurarne gli effetti a tutti i lavoratori che transiteranno nella nuova società

Conclusioni

Le parti chiederanno congiuntamente un incontro alla Regione Calabria dopo la pausa estiva affinché la stessa possa assumere i conseguenti impegni.

Modalità di erogazione del Premio

Considerato quanto previsto dalla circolare n. 28/E del 15.06.2016 dell'Agenzia delle Entrate comma 1 punto 2 — Retribuzioni agevolabili che stabilisce che l'ammontare dei premi di risultato deve essere variabile e la corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione verificabili sulla base di criteri ben definiti, si concorda che l'ammontare del Premio di risultato è calcolato sulla base delle giornate lavorative possibili annuali pari a 270 così determinate:

Totale giornate anno n. 365

A dedurre: Domeniche n. 52 - festivi n. 13 (12+1 Patrono) - congedi dato virtuale 30 + arretrati • — n. 270
Giornate di presenza effettiva teorica 365- 95(52+13+30)= 270

L'importo annuo pro capite da corrispondere in ragione delle predette giornate (n. 270) è di seguito elencato.



Operatore di Esercizio (€ 11,00 * 270 (gg) = € 2.970,00) totale salario della Produttività annuo pro capite;

- Macchinista e Capo Treno (€ 11,00 * 270 (gg) = € 2.970,00) totale salario della Produttività annuo pro capite;

- Altre qualifiche (€ 8,00 * 270 (gg) = € 2.160,00) totale Salario della produttività annuo pro capite. h CIP

Si considera raggiunto l'obiettivo su base individuale con il raggiungimento di 260 giornate di presenza rispetto alle 270 teoricamente raggiungibili.

L'importo sarà erogato su base mensile a titolo di acconto nella misura del 95% del premio annuale. Il conguaglio sarà effettuato a febbraio dell'anno successivo in ragione del raggiungimento dell'obiettivo prefissato (gg 260 di presenza effettiva). Ove tale obiettivo non venga perseguito saranno applicate, in misura percentuale, le seguenti penalità di riduzione del premio:

Percentuali di riduzione del Premio

5% = per assenze fino a 10 gg (presenza gg. da 250 a 259);

10% = per assenze da 11 gg a 20 gg (presenza gg. da 240 a 249);

15% — per assenze da 21 gg a 30 gg (presenza gg. da 230 a 239);

20% — per assenze da 31 gg a 40 gg (presenza gg. da 220 a 229);

- per assenze da 41 gg a 50 gg (presenza gg. da 210 a 219); -

25% per assenze da 51 gg a 60 gg (presenza gg. da 200 a 209); —

30% per assenze da 61 gg a 80 gg (presenza gg. da 180 a 199);

40% 50% = per assenze da 81 gg a 100 gg (presenza gg. da 160 a

179);

60% = per assenze da 101 gg a 130 gg (presenza gg. da 130 a 159);

70% = per assenze da 131 gg a 160 gg (presenza gg. da 100 a 129);

Al di sotto dei 100 gg. di presenza il Premio di risultato sarà pari a zero. Casi particolari saranno valutati e definiti in sede di Comitato di Monitoraggio.

In fase di conguaglio saranno corrisposte e recuperate le eventuali differenze retributive.

Scary,
3/11/10
Qui Frank *Leone* *Prof* *Papino* *Aruffe* *De Luca*
PM *Star* *De Luca*
Alessandro *Tom* *De Luca*
De Luca *De Luca* *De Luca*

REGOLAMENTO CAMBI D'AZIENDA

ART. 1 — Campo di applicazione

Il presente regolamento disciplina le modalità di gestione dei cambi di azienda, su richiesta degli interessati, tra diverse aziende e su consenso di queste ai sensi dell'art. 20 c.2 lett. c) dell' Allegato A al R.D. 08.01.1931 n. 148 fino alla sua vigenza.

Art. 2 — requisiti soggettivi

Il cambio definitivo tra dipendenti appartenenti ad aziende diverse, come disciplinato dall'art. 20, lett. a), Reg. All. A al R.D. 148/1931, può essere disposto solo per le qualifiche operative, Operatori dell'Esercizio, Macchinisti, Condotta e scorta treni, Capi stazione e/o circolazione treni, se sussistono le seguenti condizioni:

A) Requisiti da possedere dal lavoratore interessato a transitare in Ferrovie della Calabria:

- 1) provenire da azienda in cui si applica il R.D. 148/1931 fino alla sua vigenza e il CCNL autoferrotranvieri;
- 2) avere un contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- 3) essere in possesso del Profilo professionale del personale con cui si effettua il cambio;
- 4) non possedere, a parità di Profilo professionale, un parametro retributivo superiore a quello del dipendente di Ferrovie della Calabria con cui intende effettuare il cambio;
- 5) non aver effettuato altri cambi negli ultimi cinque anni;

B) Requisiti per il personale di Ferrovie della Calabria srl che accetta il cambio di azienda:

- 1) Almeno 3 anni al raggiungimento del requisito della pensione di vecchiaia previsto dall'ordinamento generale art. 24 DL 6 dicembre 2011 n° 201 •
- 2) non aver effettuato altri cambi negli ultimi cinque anni;

Art. 3 - trattamento economico e normativo .

Al personale in arrivo in Ferrovie della Calabria saranno riconosciuti tutti i benefici contrattuali di 1° livello e normativi derivanti dall'anzianità di servizio maturata presso l' Azienda di provenienza che deve attestarle tramite invio della documentazione indicata nel successivo articolo, e i trattamenti economici già riconosciuti al personale in forza assunto dopo il 31 dicembre 2005.

Art. 4 — procedura

Le richieste di cambio di azienda sia degli agenti interessati che del personale di altre Aziende interessato a lavorare in Ferrovie della Calabria, da presentarsi alla Direzione Generale, devono obbligatoriamente contenere oltre ai dati dell'Azienda di appartenenza e a quelli personali (nome, cognome, data e luogo di nascita, residenza e domicilio), il parametro, il profilo professionale, le mansioni effettuate e le ragioni per le quali si richiede il cambi

Le richieste pervenute da parte del personale di altre aziende, previa verifica del ricorrere delle condizioni indicate all'art.2, saranno pubblicate, omettendo le generalità del richiedente, con Comunicazione di Servizio da affiggere nella bacheca aziendale per almeno un mese.

Accertata la coincidenza tra più richieste di cambio pervenute, previa valutazione della fattibilità e convenienza del cambio alla luce della situazione dell'organico aziendale, si procede ad acquisire il consenso dell' altra Azienda.

Per la valutazione della situazione del cambio vengono acquisite dall'altra Azienda specifiche informazioni attraverso la seguente documentazione:

- estratto di servizio con sintesi degli eventi salienti del percorso professionale; scheda disciplinare; scheda sinistri; titolo di studio; prospetto delle assenze con evidenza specifica di quelle per malattia ed infortunio.
- Verificata la disponibilità al cambio da parte dell'altra Azienda ed esaminata tutta la documentazione pervenuta nonché la conformità rispetto alle prescrizioni del presente regolamento, si procede al cambio medesimo al lavoratore subentrante sarà assegnata la sede di servizio dopo aver soddisfatto le richieste di mobilità interna del personale presente in azienda.

X **DEROGHE:** Nei casi di possesso di Profili professionali appartenenti ad Aree Operative diverse da quelle dell'esercizio automobilistico e ferroviario del dipendente di Ferrovie della Calabria interessato al cambio, il subentrante deve accettare l'inquadramento in uno dei seguenti Profili professionali: Operatore dell'Esercizio, Macchinista, condotta e scorta treni, Capo stazione e/o circolazione treni indipendentemente dal Parametro retributivo, nonché di una delle qualifiche accesso del settore Officine;

[A collection of approximately 15 handwritten signatures in various styles, including cursive and block letters, scattered across the lower half of the page.]