

PROTOCOLLO SUL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI NEL
GRUPPO "TIRRENIA"

L'anno 2000, addì 1 del mese di agosto in Roma,

t r a

l'Associazione Italiana dell'Armamento di Linea
(FEDARLINEA)

e

le Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL e
UILTRASPORTI

premess

- che la delibera CIPE del 7 luglio 1998 ha approvato il Piano di riordino del settore cabotiero pubblico, prevedendo, tra l'altro, la costituzione di un Gruppo cabotiero coordinato, in funzione di Capogruppo, dalla Tirrenia;
- che il Gruppo Tirrenia, in attuazione della delibera CIPE, ha predisposto un Piano Industriale la cui realizzazione risulta essenziale per consentire alle Società del Gruppo di continuare ad operare in modo competitivo;
- che il Gruppo Tirrenia opera in un contesto di definitiva liberalizzazione del traffico di cabotaggio, in un mercato fortemente connotato da una elevata concorrenzialità fra operatori del settore;
- che il riequilibrio tra le modalità di trasporto nel nostro Paese, previsto dall'emanando Piano Generale dei Trasporti, offre nuove opportunità di trasporto via mare che il Gruppo Tirrenia deve saper cogliere attraverso adeguate politiche di investimento, di formazione del personale e del management, che puntino ad elevare ulteriormente i livelli di qualità e di sicurezza del servizio offerto;

- che le parti ritengono necessario accompagnare il processo di trasformazione in atto con l'ulteriore sviluppo di efficaci relazioni industriali, che, basate sulla concertazione, consentano di governare consensualmente il processo di cambiamento e di crescita e gli effetti sociali delle trasformazioni, ivi comprese le eventuali ripercussioni sul fattore lavoro, il cui apporto risulta fondamentale per gli obiettivi di incremento di efficienza, efficacia e qualità dei servizi;
- ? che la definizione di nuove regole nelle relazioni industriali risulta indispensabile per una rilettura delle norme di prevenzione e raffreddamento del conflitto, nonché per la verifica del livello dei servizi minimi garantiti in relazione al nuovo quadro legislativo esistente;
- ? che nel contesto indicato, il modello di relazioni industriali dovrà privilegiare gli strumenti dell'informazione preventiva, l'approfondimento delle dinamiche del settore, dei dati del sistema (normativi, economici e di mercato) e delle linee di evoluzione che determinino le opportune strategie organizzative atte a realizzare gli obiettivi di performance.

considerato

- ? che detto Sistema rappresenta uno strumento insostituibile per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo;
- che il Protocollo di intenti 9 dicembre 1999 impegna ad un esame del Sistema delle Relazioni Industriali, basato sul metodo della concertazione quale elemento fondante e articolato sui seguenti principi:
 - autonomia e responsabilità delle parti;
 - livelli e certezza di interlocuzione;
 - informazione/consultazione/puntuale verifica della applicazione delle intese;
 - prevenzione del conflitto
- che il nuovo Sistema delle relazioni industriali di cui al presente accordo è considerato, dalle parti, una coerente ed efficace applicazione di quanto previsto al punto 4.6 del "Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti" sottoscritto da

tutto ciò premesso e considerato

Nel quadro dei significativi mutamenti che connotano la situazione strutturale e congiunturale del settore, le parti concordano di sperimentare un nuovo modello di relazioni industriali fondato sul metodo partecipativo, al quale si riconosce un ruolo fondamentale per contribuire a realizzare una cultura industriale adeguata alle sfide di un mercato sempre più largo e competitivo e perciò stesso ricco di opportunità e potenzialità.

Con la definizione di tale Sistema si conferma, nella distinzione dei ruoli, la validità del suddetto metodo partecipativo in riferimento sia al sistema contrattuale, come definito nel Protocollo 23 luglio 1993 e successivi Patto Sociale e Patto delle Regole del 22 e 23 dicembre 1998, sia ai profondi cambiamenti connessi al processo di riforma del settore.

Le parti si danno reciprocamente atto, quindi, che condizione necessaria per lo sviluppo di relazioni sindacali di tipo partecipativo è la puntuale osservanza del sistema di regole ai diversi livelli e, pertanto, si impegnano in nome proprio e per conto dei propri rappresentati a darne coerente applicazione.

Il modello partecipativo, ispirato ai principi di responsabilizzazione e coinvolgimento, deve privilegiare, ove possibile, il confronto preventivo sugli interventi strategici e le implicazioni sul fattore lavoro, al fine di governarne consensualmente, pur nel rispetto della diversità dei ruoli, gli effetti.

In tale quadro, le parti ritengono necessaria un'adeguata attenzione alla valorizzazione delle risorse umane, attraverso la costante ricerca di una ottimizzazione dell'organizzazione produttiva a terra e a bordo, con al centro la qualità del lavoro e lo sviluppo della stessa con i conseguenti idonei percorsi formativi e professionali. In particolare, i comportamenti organizzativi saranno finalizzati all'aggiornamento, al coinvolgimento e allo sviluppo della professionalità, anche attraverso percorsi mirati e partecipati di formazione per la valorizzazione professionale dei lavoratori e per la diffusione di un'adeguata "cultura di servizio".

Si rende altresì necessario definire procedure e sedi negoziali per prevenire e risolvere i casi di insorgenza del conflitto collettivo aziendale con l'obiettivo di ridurre e circoscrivere le occasioni, la cui permanenza e o recrudescenza può provocare l'instabilità aziendale con ricadute sulla qualità dei servizi.

Le parti, in relazione a quanto sopra, ribadiscono che un moderno Sistema di relazioni industriali, in coerenza con il modello partecipativo-concertativo di cui agli accordi interconfederali citati nei considerata, deve essere basato sui seguenti punti tra loro imprescindibili:

- informazione/consultazione
- assetti contrattuali e certezza dei livelli di interlocuzione
- regole e procedure per la prevenzione ed il raffreddamento del conflitto.

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

Considerata la necessità di valutare con attenzione le implicazioni delle dinamiche evolutive del mercato e delle scelte di politica dei trasporti sull'organizzazione del lavoro delle Società del Gruppo Tirrenia, sulla qualità e sul livello dei servizi da queste offerti, le parti convengono di istituire una sede di consultazione e di informazione a livello nazionale.

In tale sede si svolgeranno incontri, di norma con cadenza annuale, su problematiche di oggettiva importanza attinenti i CCNL e sulle seguenti questioni di obiettiva rilevanza:

- ? prospettive di sviluppo dell'attività con specifico riferimento alla qualità dei servizi nautici ed alla produzione dei servizi sia all'interno della convenzione statale che nel quadro di nuove iniziative imprenditoriali;
- ? andamento della produttività e della qualità del servizio in riferimento all'anno precedente ed in rapporto con i principali concorrenti e con le esigenze di mercato;
- ? previsioni di investimento, con particolare riferimento alle loro motivazioni e ai riflessi occupazionali;

? politiche e orientamenti contrattuali di gruppo o aziendali;

? politiche del personale: aggiornamento professionale e formazione.

Sono chiamati a partecipare agli incontri in questione le Direzioni Aziendali, la FEDARLINEA e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo.

Viene, altresì, istituita una sede di consultazione-informazione a livello di ogni singola società, nell'ambito della quale si terranno incontri sulle tematiche di principale interesse, avuto riguardo, in particolare ad iniziative o progetti di alto contenuto tecnico-organizzativo ed aventi ricadute sull'organizzazione aziendale, sull'organizzazione del lavoro e sulle politiche del personale.

Sono chiamati a partecipare agli incontri in questione le Direzioni Aziendali, la Capogruppo, la FEDARLINEA e la rappresentanza sindacale aziendale congiuntamente alle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, territorialmente competenti.

L'espletamento di tali incontri e di eventuali successivi incontri di approfondimento ritenuti necessari soddisfano le esigenze di informazione-consultazione sui temi in questione e garantiscono il necessario coinvolgimento dei lavoratori.

ASSETTI CONTRATTUALI

Il sistema contrattuale è articolato, in coerenza con il Protocollo 23 luglio 1993, nei seguenti due livelli:

il contratto collettivo nazionale di lavoro
la contrattazione aziendale negli ambiti, modalità e tempi previsti dal CCNL

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Il CCNL è costituito da una parte normativa di durata quadriennale e da una parte economica di durata biennale.

2. La Contrattazione aziendale

La contrattazione aziendale ha durata quadriennale e

concerne materie esplicitamente delegate dal CCNL e pertanto riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto stesso.

La contrattazione aziendale di tipo economico dovrà essere coerente con quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e, quindi, tale da prevedere unicamente un sistema di retribuzione variabile incentivante connesso esclusivamente alla prestazione ed alla realizzazione di obiettivi di gestione tendenti al miglioramento dell'efficienza ed all'incremento di produttività.

In coerenza con le previsioni di cui al "Verbale di accordo di rinnovo contrattuale" del 5 agosto 1999 e stante il nuovo assetto del Gruppo Tirrenia che esige un'azione coordinata e di gruppo, la contrattazione aziendale si svolgerà, ove possibile, presso Fedarlinea e dovrà essere avviata entro 15 giorni dal ricevimento della lettera. Presso FEDARLINEA saranno comunque definiti i principi informativi della contrattazione aziendale.

Il coordinamento delle rappresentanze sindacali aziendali o delle rappresentanze sindacali unitarie, ove esistenti, concorre, congiuntamente alle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL territorialmente competenti, titolari della contrattazione aziendale, alla stipula del contratto aziendale.

Norma transitoria

Con esclusivo riferimento alle unità produttive con più di 15 dipendenti amministrativi, e richiamando quanto convenuto nell'accordo 31/12/1995 in materia di costituzione delle R.S.U., le parti si impegnano a definire la materia entro il 31 ottobre prossimo venturo.

NORME PATTIZIE SULLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI E PROCEDURE PER LA PREVENZIONE E IL RAFFREDDAMENTO DEL CONFLITTO

Nel quadro più moderno e più stabile delle relazioni sindacali, fondato su regole certe e condivise e definito con il presente Protocollo, le parti ritengono opportuno sperimentare soluzioni più avanzate di regolamentazione del conflitto che realizzino un'ulteriore salvaguardia del diritto alla mobilità degli utenti nel caso di sciopero.

Pertanto,

- ricordate le procedure per la prevenzione e il raffreddamento del conflitto di cui al Protocollo 18 luglio 1986, così come richiamato dall'accordo quadro del 21 dicembre 1990;
- tenuto conto del cennato accordo nazionale 21 dicembre 1990 e delle conseguenti applicazioni aziendali ed in coerenza con la legge 146/90;
- in coerenza ed in applicazione delle disposizioni di cui al "Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti", sottoscritto da Governo e Parti sociali il 23 dicembre 1998;
- preso atto che la legge 11 aprile 2000, n. 83, di riforma della legge n. 146/90, dispone la definizione di «procedure di raffreddamento e di conciliazione obbligatorie per entrambe le parti», da inserire nella contrattazione di settore,

le parti definiscono la nuova regolamentazione del diritto di sciopero e le procedure di prevenzione e raffreddamento del conflitto con l'intesa allegata al presente Protocollo di cui fa parte integrante. Così facendo, le parti dichiarano di aver ottemperato alle indicazioni del Protocollo 23 dicembre 1998 ed alle disposizioni di legge.

FEDARLINEA

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

INTESA SULLE PROCEDURE OBBLIGATORIE PER IL RAFFREDDAMENTO E LA CONCILIAZIONE DEL CONFLITTO E SULLE REGOLE PER L'ESERCIZIO DELLO SCIOPERO NEL SETTORE DEL LAVORO MARITTIMO.

Le parti, tenuto conto di quanto previsto dalla Legge n. 146/90, come modificata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, e degli ulteriori strumenti di governo del conflitto, introdotti dal "Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti" del 23 dicembre 1998 che rinvia, per le conseguenti applicazioni, ai c.c.n.l. di categoria, ritengono necessario aggiornare le procedure di raffreddamento e conciliazione del conflitto, da esperire obbligatoriamente prima della proclamazione di uno sciopero, nonché integrare le norme pattizie sulle prestazioni indispensabili contenute nell'accordo 21/12/1990 e nei collegati accordi aziendali, al fine di realizzare una maggiore salvaguardia del diritto alla mobilità dell'utenza.

A) Procedure obbligatorie per il raffreddamento e la conciliazione del conflitto.

Le procedure di seguito indicate si presentano funzionali ad un periodo di raffreddamento del conflitto e, soprattutto, a una tempestiva conclusione delle vertenze, conformemente a quanto previsto dall'art. 2, comma 2, L. n. 146/90, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83.

Tali procedure si riferiscono al complesso di azioni sindacali collegate alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali. Le medesime non si applicano in caso di scioperi proclamati a sostegno dei valori fondamentali delle libertà civili e sindacali, della democrazia e della pace.

? Rinnovi contrattuali nazionali

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non

assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale di cui al citato Protocollo 23 luglio 1993 e potrà essere segnalata, in caso di proclamazione di qualunque azione di sciopero, anche parziale, alla Commissione di Garanzia ex legge n. 146/90, come modificata dalla legge n. 83/2000.

? ***Contrattazione aziendale/territoriale***

Le piattaforme rivendicative aziendali devono essere presentate tre mesi prima della scadenza del contratto aziendale e, per tale periodo, così come per il mese successivo alla scadenza del contratto stesso, le parti si asterranno da azioni dirette o unilaterali: tale periodo è considerato di raffreddamento, anche ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge n. 146/90, come modificata dalla legge n. 83/2000.

? ***Controversie sindacali Aziendali e/o di Gruppo per l'applicazione dei contratti o degli accordi***

In caso di insorgenza di una controversia sindacale riguardante l'applicazione di norme dei vigenti contratti e/o accordi, entro 15 giorni dalla contestazione scritta ed adeguatamente motivata della presunta violazione, contenente la formale proclamazione dello stato di agitazione e la richiesta di apertura del confronto, l'Azienda interessata dalla vertenza o, in caso di vertenza nazionale, la Fedarlinea provvederanno a convocare una delegazione delle Organizzazioni sindacali proclamanti, al fine di tentare la conciliazione del conflitto.

Il tentativo di conciliazione deve esaurirsi entro 15 giorni dall'apertura del confronto.

Decorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge n. 146/90, come modificata dalla legge n. 83/2000.

Del predetto tentativo viene redatto il relativo verbale, sottoscritto dalle parti e inviato alla Commissione di Garanzia e all'Osservatorio sui conflitti sindacali presso il Ministero dei Trasporti e della Navigazione.

Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di annullamento del proclamato stato di agitazione.

Se la conciliazione non riesce nel medesimo dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo. In tale ultimo caso, le parti si riterranno comunque libere di procedere secondo le consuete forme sindacali, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e di contratto.

B) Modifiche ed integrazioni all'accordo quadro 21 dicembre 1990 e connessi accordi aziendali

La titolarità a dichiarare, sospendere, revocare gli scioperi, è riservata alle strutture sindacali nazionali di categoria per quelli nazionali, alle strutture regionali di categoria per quelli regionali, alle strutture territoriali di categoria per quelli locali, alle rappresentanze sindacali aziendali congiuntamente alle strutture territoriali di categoria per quelli aziendali.

Sono considerati scioperi e pertanto rientranti nel campo di applicazione della legge n. 146/90, così come più volte deliberato dalla Commissione di Garanzia, anche le astensioni collettive dalle prestazioni straordinarie nonché i ritardi in partenza delle navi.

Le Organizzazioni Sindacali, stipulanti il Protocollo ed il presente annesso allegato e che hanno aderito al cennato Patto dei Trasporti 23 dicembre 1998, ricercheranno volontariamente di coordinare tra di loro e di concentrare nel tempo le iniziative rivendicative e conflittuali.

Le strutture delle Organizzazioni sindacali competenti a dichiarare lo sciopero eviteranno proclamazioni di astensioni del personale in concomitanza con manifestazioni di rilevante importanza nazionale o internazionale; gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità.

Vanno, altresì, evitati scioperi concomitanti con altre agitazioni in settori interessati al trasporto di massa (traghetti, ferrovie, aerei, trasporti extra urbani).

In ogni caso, tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione di uno sciopero successivo, incidente sul medesimo servizio o bacino di utenza, non potrà intercorrere un intervallo inferiore a dieci giorni, indipendentemente dalle motivazioni dello sciopero, dal soggetto e dal livello sindacale che lo proclama.

Sono esclusi dagli scioperi i seguenti periodi di più

intenso traffico:

- dal 17 dicembre al 7 gennaio
- le 5 giornate che precedono e seguono la Pasqua
- dal 24 aprile al 2 maggio
- dal 27 giugno al 4 luglio
- dal 28 luglio al 3 agosto
- dal 10 agosto al 5 settembre
- dal 30 ottobre al 5 novembre
- dal quarto giorno precedente al quarto giorno successivo le consultazioni elettorali politiche nazionali, europee, referendarie nazionali, nonché le consultazioni elettorali regionali ed amministrative generali
- la giornata precedente, quella seguente e quelle concomitanti con le elezioni politiche suppletive o le elezioni regionali ed amministrative parziali.

Per l'anno 2000, in occasione dell'evento giubilare, restano confermati gli accordi applicativi della legge 146/90 così come integrati dal verbale di intesa sottoscritto presso il Ministero dei Trasporti e della Navigazione in data 8 marzo 2000.

In relazione al livello di servizi erogati in caso di sciopero, le parti confermano che, viste le particolari condizioni tecniche e della sicurezza esistenti nel settore del trasporto marittimo, le prestazioni indispensabili definite nei vigenti accordi aziendali rispondono ai requisiti previsti dall'art. 13, comma 1 - lett. a), L. n. 146/90, come modificata dall'art. 10, comma 1, della L. n. 83/2000.

Le parti, infine, stante quanto sopra e stante le indicazioni contenute nel citato Patto del 23 dicembre 1998 circa l'esigenza di individuare nuove e maggiori garanzie di mobilità degli utenti in occasione di sciopero, condividono l'opportunità di procedere contestualmente alla presente regolamentazione ad una più puntuale definizione delle prestazioni indispensabili per i servizi gestiti dalla Società Tirrenia (si veda accordo di pari data).

La presente intesa sostituisce integralmente le norme di autoregolamentazione di cui al Protocollo d'Intesa per i trasporti pubblici del 18 luglio 1986, pubblicate in calce ai vigenti contratti e abroga le previsioni contenute negli accordi di settore vigenti (nazionali e aziendali) nelle parti superate da quanto sopra pattuito.

Ai sensi dell'art. 12 della legge n. 146/90, si invia

il presente accordo alla Commissione di Garanzia per la necessaria valutazione di idoneità.

FEDARLINEA

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

VERBALE DI ACCORDO

L'anno 2000, addì 1 del mese di agosto, in Roma si sono incontrate la Tirrenia di Navigazione S.p.A. con l'assistenza dell'Associazione Italiana dell'Armamento di Linea (FEDARLINEA)

e

le Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI.

Le parti

- ? visto l'accordo-quadro 21 dicembre 1990 del Gruppo Finmare, tra la Fedarlinea e le Organizzazioni sindacali sopra citate a livello nazionale;
- ? visto l'accordo del 30 settembre 1992 tra la Tirrenia di Navigazione e le medesime Organizzazioni sindacali;
- ? visto il Protocollo 28 aprile 2000 sulle Relazioni Industriali nel Gruppo Tirrenia e l'allegata intesa sulle procedure di prevenzione e raffreddamento dei conflitti sottoscritta in pari data;
- ? considerato che nel cennato accordo-quadro del 21 dicembre 1990, relativamente ai collegamenti tra continente ed isole maggiori (Sardegna e Sicilia), si prevede la verifica delle effettive esigenze di traffico sulle tratte interessate, di concerto con le rappresentanze delle Regioni coinvolte, «tenendo conto dei servizi F.S.»;
- ? tenuto conto che le navi traghetto Ferrovie dello Stato svolgono il collegamento Civitavecchia - Golfo Aranci esclusivamente durante il periodo estivo e di grandi festività (Natale-Pasqua) e che nei restanti otto mesi dell'anno le medesime navi vengono declassate a vettori marittimi per il trasporto merci;
- ? preso atto di quanto valutato dalla Commissione di Garanzia ex Legge n. 146/90 con la Deliberazione del 4 marzo 1999, nella quale si evidenzia che «soltanto la Società Tirrenia di Navigazione è vincolata all'obbligo di traghettare passeggeri in coincidenza con i collegamenti ferroviari in Sardegna e nel continente»;
- ? ritenuta l'importanza sociale ed economica della tratta Civitavecchia - Golfo Aranci (Olbia) e, per l'effetto, l'indispensabilità del servizio offerto sulla medesima (in via esclusiva per otto mesi all'anno) dalla Società Tirrenia;

- ? considerato che la Società Tirrenia non è più impegnata con proprie navi sulla linea Genova-Palermo e ritorno;
- ? sentita la Regione Sardegna e le rappresentanze dell'utenza interessate

hanno concordato quanto segue:

Il presente patto costituisce parte integrante dell'accordo 30 settembre 1992.

Si riconosce il carattere di servizio essenziale, ai sensi dell'art. 3 della Legge 146/90, alla linea mista esercita dalla Società Tirrenia sulla tratta Civitavecchia-Olbia.

E' esclusa dal novero dei servizi essenziali di cui all'allegato dell'accordo 30 settembre 1992 la linea mista Genova-Palermo e ritorno, in quanto non più effettuata dalla Società Tirrenia.

Le prestazioni indispensabili di collegamento marittimo con la Sardegna da assicurare in caso di sciopero sono individuate, ai sensi dell'art. 2, comma 2, Legge n. 146/90, come da allegato.

Si invia il presente accordo all'esame della Commissione di Garanzia di cui all'art. 12 della Legge 146/90.

FILT-CGIL

TIRRENIA

FIT-CISL

FEDARLINEA

UILTRASPORTI

