

VICE PRESIDENZA GIUNTA REGIONALE DELLA CALABRIA

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 30 luglio 2011 presso la sede della Giunta Regionale, con la mediazione del Vice Presidente della Giunta regionale della Calabria Dr.ssa Antonella Stasi e del Presidente dell'Autorità Portuale di Gioia Tauro Ing. Giovanni Grimaldi, si è tenuto l'incontro per l'esame congiunto della situazione occupazionale della Medcenter Container Terminal S.P.A.

Sono presenti per la :

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 Antonino Calogero, Salvatore Larocca, Domenico Laganà,;

FIT-CISL, presente nelle persone dei Sig.ri Annibale Fiorenza, Antonio Sigilli;

UILTRASPORTI, presente nelle persone dei Sig.ri, Giovanni Villella e Domenico Lombardo;

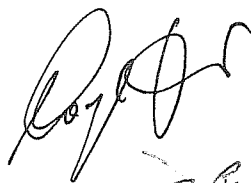

UGL- Mare, presente nelle persone dei Sig.ri Francesco Cozzucoli, Francesco Reitano, Sebastiano De Benedetto;

che hanno raggiunto 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

In data 27 luglio 2011 le parti sopra citate hanno raggiunto il verbale d'Accordo che qui integralmente si trascrive, considerando integralmente trascritti i due allegati del citato verbale che qui si allegano.

“ Il giorno 27 Luglio 2011, presso la sede di Medcenter Container Terminal S.p.A. si sono incontrati:



Medcenter Terminal



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 Antonino Calogero, Salvatore Larocca, Domenico Laganà, Ilaria Floccari;

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

UILTRASPORTI, presente nelle persone dei Sig.ri Giuseppe Rizzo, Giovanni Villella, Domenico Lombardo;

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

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

che hanno raggiunto 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.

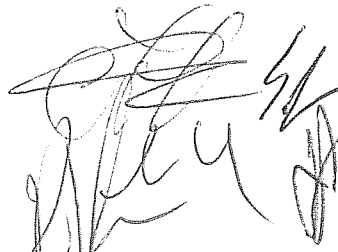
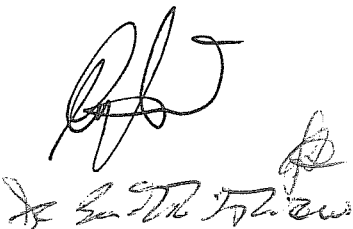
PREMESSO CHE

Medcenter Container Terminal S.p.A., di seguito Azienda, con propria lettera del 5.07.2011 ha avviato la procedura per il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per Crisi Aziendale, di seguito CIG, determinata dalla improvvisa perdita dei volumi produttivi di Maersk (8.000 moves settimanali su 36.000 moves settimanali medi anno 2011 e 42.000 di capacità operativa ordinaria), che non utilizzerà più il Terminal di Gioia Tauro per l'attività di transhipment e, congiuntamente, dall'andamento involutivo dei principali indicatori economico finanziari (risultato di impresa, fatturato, risultato operativo, indebitamento), tale da rendere improcrastinabile il contenimento strutturale dei costi di esercizio, tra i quali quello relativo al costo del personale, avviando al contempo un piano di risanamento per il recupero dell'efficienza gestionale indispensabile a competere in un mercato caratterizzato dalla concorrenza dei porti situati sulla sponda africana del Mediterraneo.

La CIG avrà una durata di 12 mesi ed i lavoratori interessati dalla CIG sono quantificati in n. 971 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 tabella A allegata con indicazione delle eccedenze medie giornaliere pari a 416 unità) si individuerà il personale che dovrà essere collocato in CIG secondo i seguenti criteri.



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

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.

Si procederà inoltre alla collocazione prioritaria nella lista dei sospesi a zero ore dei lavoratori che entro i 12 mesi di ricorso alla CIG, matureranno il diritto a percepire il trattamento pensionistico.

Sul numero delle posizioni lavorative ancora in eccedenza dopo l'individuazione del personale da collocare in CIG, effettuata in base ai suesposti criteri, ruoterà tutto il personale fungibile per il loro espletamento (indicato nella suddetta tabella A) con periodi indicativamente pari a un mese, durante le quali i lavoratori interessati percepiranno il trattamento di integrazione salariale.

In caso di picchi di attività operativa l'Azienda, con l'osservanza dei termini di preavviso in vigore per l'utilizzo degli strumenti di flessibilità degli orari, potrà richiamare in servizio di giorno in giorno il personale inserito in CIG, dando priorità a coloro che abbiano preventivamente dichiarato la loro disponibilità.

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 attivare la flessibilità degli orari prevista dall'art. 6.1 del CCNL dei Porti nei confronti dei dipendenti non collocati in CIG.

In caso di flessi di attività operativa l'Azienda, con l'osservanza dei termini di preavviso in vigore per l'utilizzo degli strumenti di flessibilità degli orari, sospenderà i lavoratori programmati in servizio ulteriormente eccedenti rispetto al numero delle eccedenze medie giornaliere indicato in Tabella A, collocandoli in CIG per la giornata in cui si verifica detto flesso di attività operativa.

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

Per il personale che negli ultimi due anni abbia totalizzato una presenza al lavoro pari o superiore al 90% (calcolato sulla base dei criteri esposti in tabella B), il periodo di sospensione a zero ore sarà limitato per la prima verifica negativa a soli tre mesi di CIG.

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

- *Ai fini della prima verifica trimestrale saranno presi in considerazione solo i primi 2 parametri.*
- *In funzione di questi 2 parametri sarà determinato un punteggio aggregato per ciascun lavoratore.*
- *Tutti i lavoratori che a seguito della verifica, non avranno raggiunto il punteggio aggregato pari ad almeno 5 , saranno avviati ad una CIG a zero ore. In generale sarà assegnato un punteggio da 0 a 4 per ogni parametro modulato in base ai target stabiliti (vedi tabella B allegata).*
- *Come conseguenza, saranno rideterminati i numeri della rotazione del reparto vista la riduzione che ne deriva nel numero di lavoratori coinvolti.*

A partire dalla seconda verifica trimestrale (1 Novembre 2011) sarà introdotto il terzo parametro che si andrà a combinare con gli altri 2 con modalità che saranno definite congiuntamente tra Azienda e OOSS.

Il presente accordo ha validità limitata per ogni disposizione al periodo di 12 mesi di ricorso alla CIG, con verifica mensile in relazione all'andamento dei volumi e della situazione commerciale.

Pur in assenza di disposizioni legislative e contrattuali che prescrivano all'azienda l'obbligo di adottare misure di alternanza nelle mansioni, l'Azienda condivide con le OO.SS. la necessità di proseguire nella identificazione delle misure organizzative funzionali all'attuazione dell'alternanza Straddle Carrier con le posizioni a terra - con un obiettivo tendenziale al 75% (da intendersi come rapporto tra effettive prestazioni svolte sul mezzo, rispetto alle prestazioni teoriche lavorabili al netto di riposi e ferie).

Tale obiettivo è condizionato al mantenimento degli standard di presenza al lavoro, produttività ed idoneità alla conduzione dei mezzi previsti dal piano aziendale - insieme al miglioramento continuo e all'innovazione dei processi, utili a mettere in atto un più avanzato processo produttivo idoneo a favorire, secondo criteri di efficienza e qualità del lavoro, il conseguimento dei più alti obiettivi di performance richiesti attualmente dal mercato internazionale e un reale rilancio competitivo del terminal, nel rispetto dei consueti elevati standard di sicurezza che ne contraddistinguono l'attività.

Il miglioramento dell'alternanza tra turni di lavoro a terra e turni di lavoro su mezzo sarà reso possibile anche da un elevato senso di responsabilità dei lavoratori con particolare riferimento alla presenza sul lavoro.

A tale scopo le parti concordano di avviare e completare uno specifico confronto in merito, entro 90 gg dall'attivazione della CIG a rotazione.

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.

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

Letto, confermato e sottoscritto. "

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. On the right side, there is a larger, more complex signature that appears to be a signature block or a signature with a long horizontal line extending to the right. The signatures are written over the text of the agreement.

TABELLA A
ECCELENZE DI PERSONALE

| | Personale al 30/06/11 | Personale Necessario | Ecceденze | Personale di rifer. | Personale non fung. | Personale fungibile | % CIGS |
|---------------------------------------|--------------------------|-------------------------|------------|------------------------|------------------------|------------------------|--------|
| Direct operational personnel | 848 | 491 | 357 | 842 | 18 | 824 | |
| Direzione | 15 | 12 | 3 | 15 | 10 | 5 | |
| Direzione Operativa | 6 | 6 | | 6 | 6 | | |
| Claims | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 50% |
| Ottimizzazione processi (1 PT) | 2 | 2 | | 2 | 2 | | |
| Statistiche (1 PT) | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 50% |
| Planning / Document. | 33 | 24 | 9 | 33 | 2 | 31 | |
| Documentazione | 9 | 6 | 3 | 9 | | 9 | 33% |
| Pianificazione nave | 17 | 12 | 5 | 17 | 1 | 16 | 31% |
| Pianificazione piazzale | 7 | 6 | 1 | 7 | 1 | 6 | 17% |
| Traffic Control | 47 | 30 | 17 | 46 | 3 | 43 | |
| Truck & rail | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 50% |
| Dispatcher | 37 | 22 | 15 | 36 | | 36 | 42% |
| Programmazione risorse/Formazione | 7 | 6 | 1 | 7 | 2 | 5 | 20% |
| Yard Control | 748 | 421 | 327 | 742 | 1 | 741 | |
| Piazzalisti | 697 | 393 | 304 | 700 | | 700 | 43% |
| Personale gate | 7 | 5 | 2 | 7 | | 7 | 29% |
| Coordinatori | 32 | 22 | 10 | 34 | | 34 | 29% |
| Personale ferrovia | 11 | | 11 | | | | |
| Servizi | 1 | 1 | | 1 | 1 | | |
| Berth Allocation | 5 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 25% |
| Indirect operational personnel | 124 | 88 | 36 | 124 | 37 | 87 | |
| M&R department | 96 | 69 | 27 | 96 | 32 | 64 | |
| Direzione Tecnica | 3 | 2 | 1 | 3 | | 3 | 33% |
| Programmazione man. | 5 | 5 | | 5 | 5 | | |
| Manutenzione mezzi banchina | 48 | 33 | 15 | 48 | 14 | 34 | 44% |
| Manutenzione mezzi piazzale | 32 | 22 | 10 | 32 | 12 | 20 | 50% |
| Reefer | 8 | 7 | 1 | 8 | 1 | 7 | 14% |
| Magazzino + servizi aux | 19 | 11 | 8 | 19 | 1 | 18 | |
| Magazzino | 15 | 9 | 6 | 15 | 1 | 14 | 43% |
| Servizi Ausiliari | 4 | 2 | 2 | 4 | | 4 | 50% |
| Information Tec. | 9 | 8 | 1 | 9 | 4 | 5 | |
| Assistenza | 3 | 3 | | 3 | 3 | | |
| Sviluppo (1 PT) | 6 | 5 | 1 | 6 | 6 | 5 | 20% |
| Non operational personnel | 85 | 62 | 23 | 84 | 24 | 60 | |
| General Manager Dep. | 2 | 2 | | 2 | 2 | | |
| Custom Dep. | 11 | 7 | 4 | 11 | 1 | 10 | |
| Dogana (1 PT) | 5 | 3 | 2 | 5 | | 5 | 40% |
| Ispezioni | 6 | 4 | 2 | 6 | 1 | 5 | 40% |
| Personnel Dep. (1 PT) | 14 | 10 | 4 | 14 | 4 | 10 | 30% |
| Administr. Fin. & Control | 11 | 10 | 1 | 11 | 3 | 8 | |
| Direzione Amministrativa (4 PT) | 9 | 8 | 1 | 9 | 1 | 8 | 13% |
| Controllo di gestione | 2 | 2 | | 2 | 2 | | |
| Security Dep. | 21 | 14 | 7 | 21 | 2 | 19 | 37% |
| Safety& Quality Dep. | 13 | 9 | 4 | 12 | 8 | 4 | |
| Safety | 9 | 6 | 3 | 8 | 6 | 2 | 50% |
| Qualità- Sistemi di gestione | 2 | 2 | | 2 | 2 | | |
| Gestione lmo cntrs | 2 | 1 | 1 | 2 | | 2 | 50% |
| General Services (1 PT) | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 2 | 50% |
| Purchased Dep (1 PT) | 5 | 4 | 1 | 5 | | 5 | 20% |
| Customer service (1 PT) | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 50% |
| Total | 1.057 | 641 | 416 | 1.049 | 78 | 971 | |

Mei

TABELLA B

CRITERI DI VALUTAZIONE

Per tutti lavoratori sono identificati 3 criteri di valutazione a ognuno dei quali corrisponde un punteggio da 0 a 4 (0 = non accettabile; 4 ottimo). I 3 criteri sono i seguenti:

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

Ai fini della prima verifica trimestrale saranno presi in considerazione solo i primi 2 parametri e saranno collocati in CIG a zero ore per il restante periodo i lavoratori il cui punteggio complessivo sarà inferiore a 5.

I criteri saranno valutati come di seguito descritto:

1) Criterio Presenza al Lavoro

| % presenze | Punteggio |
|------------------------|-----------|
| $\geq 95\%$ | 4 |
| $\geq 92\%$ e $< 95\%$ | 3 |
| $\geq 88\%$ e $< 92\%$ | 2 |
| $\geq 84\%$ e $< 88\%$ | 1 |
| $< 84\%$ | 0 |

Ai fine del calcolo sono escluse le assenze con le seguenti causali: CIG, Ferie, ROL, Ex festività, ricoveri ospedalieri, casi eccezionali di infortunio sul lavoro valutati da una commissione paritetica, permessi per cariche pubbliche e i seguenti Permessi Retribuiti: sindacali, lutto familiare, congedo matrimoniale, donazione sangue, allattamento, assistenza ai figli portatori di handicap e i permessi non retribuiti concessi dall'Azienda.

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

Viene riconosciuta una franchigia di un episodio di malattia/infortunio per una durata massima di 6 giorni nell'anno di CIG. Per il personale che negli ultimi 2 anni 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.

2) Criterio Provvedimenti disciplinari

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

Si terrà conto dei provvedimenti comminati ai sensi del vigente CCNL durante il periodo di CIG.

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

Nella graduazione delle sanzioni da comminare si terrà conto di quanto previsto dal CCNL in termini di recidiva dei comportamenti sanzionati nei 12 mesi precedenti.

A titolo esemplificativo, la tabella seguente illustra la matrice in cui sono combinati i 2 criteri su esposti:

| | | Presenza al lavoro | | | | |
|----------------------------|---|--------------------|---------------|---------------|---------------|-------|
| | | >=95% | >=92% e < 95% | >=88% e < 92% | >=84% e < 88% | < 84% |
| Provvedimenti disciplinare | 0 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 |
| | 1 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 |
| | 2 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 |
| | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

A partire dal 2° trimestre, ai fini della verifica sarà introdotto il terzo parametro di Merito, che si andrà a combinare con gli altri 2 con modalità che saranno definite congiuntamente tra Azienda e OOSS entro la fine del mese di Settembre 2011.

Le parti si impegnano reciprocamente a individuare le opportune soluzioni atte a consentire il miglioramento continuo dell'organizzazione del lavoro e dell'alternanza terra-mezzo.



The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller, more scribbled signatures. On the right side, there are several distinct signatures, including one that appears to be a large 'D' or similar character. The signatures are scattered across the lower portion of the document, likely representing the parties mentioned in the text above.

La Regione Calabria nella persona del Vice Presidente Dr.ssa Antonella Stasi e il Presidente dell'Autorità portuale di Gioia Tauro 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 ad notificarlo al Ministero del Lavoro per i successivi adempimenti procedurali.

Inoltre, la Regione Calabria ribadisce 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, presso il Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture, 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..

REGIONE CALABRIA

AUTORITÀ PORTUALE DI GIOIA TAURO

MEDCENTER CONTAINER TERMINAL S.p.A.

FILT-CGIL

FILT-CISL

ULTRASPORTI

UGL - MARE