

## Il Fondo per il perseguimento di politiche attive per il sostegno del reddito e dell'occupazione dei lavoratori dipendenti dalle società del Gruppo FS spa

### Finalità del Fondo

Il Fondo ha lo scopo di erogare prestazioni a sostegno del reddito e dell'occupazione dei lavoratori dipendenti delle società del Gruppo FS, nel caso in cui siano coinvolti in processi di ristrutturazione, riconversione, cessazione di attività di una o più unità produttive.

Il Fondo, che gode di autonoma gestione finanziaria e patrimoniale, sarà gestito da un Comitato amministratore composto pariteticamente dalle parti istitutive del medesimo e sarà trasferito presso l'Inps.

### Le prestazioni del Fondo

Il Fondo eroga ai lavoratori interessati dalle crisi aziendali prestazioni economiche di sostegno al reddito, in via ordinaria ed in via straordinaria.

Via Ordinaria		Via Straordinaria	
<b>Prestazioni erogate</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Finanziamento di programmi formativi di riconversione e/o riqualificazione professionale finalizzati a superare situazioni di eccedenza</li><li>2. Finanziamenti a favore di lavoratori interessati da riduzione di orario/part-time finalizzati a superare situazioni di eccedenza.</li></ol>	<b>Prestazioni erogate</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Erogazione di assegni straordinari, di accompagnamento alla pensione ai lavoratori eccedenti.</li></ol>

<p><b>Misura delle prestazioni erogate</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ai lavoratori eccedentari che fruiscono di programmi di formazione sarà erogato un contributo mensile di pari importo alla RML (Retribuzione Mensile Lorda).</li> <li>2. Ai lavoratori coinvolti in casi di riduzione di orario/part-time il Fondo erogherà un assegno ordinario per il sostegno al reddito calcolato nella misura del 70% della RML per le prestazioni non rese.</li> <li>3. Per i periodi coperti dalle prestazioni ordinarie i lavoratori maturano il TFR in relazione alla RML.</li> </ol> <p>La <b>retribuzione mensile lorda (RML)</b> è calcolata dividendo per 12 la <b>RAL (Retribuzione Annuo Lorda)</b> al netto di straordinario, trasferte, premio di risultato, una tantum, indennità di trasferimento.</p> <p>La retribuzione spettante, per tutte le giornate di permanenza nel fondo, per i lavoratori in riconversione o riqualificazione si ottiene calcolando 1/30 della RML.</p> <p>Nel caso in cui vi siano aumenti delle voci fisse e continuative della retribuzione, a seguito di accordi contrattuali, la misura dell'assegno ordinario verrà rideterminato</p>
<p><b>Misura delle prestazioni erogate</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ai lavoratori che possono conseguire, durante la permanenza nel fondo, la <u>pensione di anzianità</u> prima di quella di vecchiaia sarà erogato un assegno straordinario la cui misura è composta dai seguenti importi: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nei regimi previdenziali obbligatori di riferimento comprensivo della maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di anzianità;</li> <li>b. l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.</li> </ol> </li> <li>2. Ai lavoratori che possono conseguire, durante la permanenza nel fondo, la <u>pensione di vecchiaia</u> prima di quella di anzianità sarà erogato un assegno straordinario la cui misura è composta dai seguenti importi: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nei regimi previdenziali obbligatori di riferimento comprensivo della maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto dalla pensione di vecchiaia;</li> <li>b. l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.</li> </ol> <p>Gli importi delle ritenute di legge saranno versati, per conto dei lavoratori, direttamente dal fondo. (tipo sostituto d'imposta)</p> </li> </ol>

<p><b>Durata erogazione</b></p>	<p>1. L'erogazione in casi di prestazioni ordinarie non può avere durata superiore ai 18 mesi.</p>	<p><b>Durata erogazione</b></p>	<p>Gli assegni straordinari saranno erogati per un massimo di 48 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e sino al raggiungimento del diritto all'erogazione del trattamento pensionistico obbligatorio. (48 mesi = periodo necessario alla maturazione del diritto, più la finestra). L'erogazione può avvenire, a richiesta del lavoratore, in unica soluzione. In questo caso, però, l'assegno straordinario ha un importo corrispondente al 60% del valore di quanto sarebbe spettato in forma rateale.</p>
<p><b>Contribuzione correlata</b></p>	<p>1. La contribuzione correlata per i periodi relativi alla fruizione delle prestazioni ordinarie è utile ai fini della maturazione del diritto e della misura della pensione.</p> <p>E' versata a carico del fondo alla relativa gestione pensionistica obbligatoria.</p> <p>E' calcolata sulla retribuzione mensile che si ottiene dividendo per 12 la RAL percepita nei 12 mesi precedenti, al netto dello straordinario, trasferte, una tantum, premio di risultato, indennità di trasferimento.</p> <p>Le somme occorrenti alla copertura contributiva sono calcolate sulla base dell'aliquota di finanziamento (33%) della forma di previdenza obbligatoria di appartenenza, tempo per tempo vigente</p>	<p><b>Contribuzione correlata</b></p>	<p>2. La contribuzione correlata per i periodi relativi alla fruizione delle prestazioni straordinarie è utile ai fini della maturazione del diritto e della misura della pensione.</p> <p>E' versata a carico del fondo alla relativa gestione pensionistica obbligatoria.</p> <p>E' calcolata sulla retribuzione mensile che si ottiene dividendo per 12 la RAL percepita nei 12 mesi precedenti, al netto dello straordinario, trasferte, una tantum, premio di risultato, indennità di trasferimento.</p> <p>Le somme occorrenti alla copertura contributiva sono calcolate sulla base dell'aliquota di finanziamento (33%) della forma di previdenza obbligatoria di appartenenza, tempo per tempo vigente</p> <p>La contribuzione correlata è versata solamente per il periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti per il diritto alla pensione.</p>

<p><b>Cumulabilità della prestazione e incompatibilità</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il contributo dal fondo per i lavoratori in riconversione e riqualificazione sarà ridotto qualora il lavoratore che fruisce delle prestazioni del fondo sia, a sua volta, finanziato da programmi formativi attivati attraverso fondi nazionali o comunitari. In tutti i casi il lavoratore non perde la sua retribuzione</li> <li>2. L'assegno ordinario per i lavoratori interessati alla riduzione di orario/part-time sarà ridotto dall'eventuale importo riconosciuto dagli appositi strumenti previsti dalla legislazione vigente in materia di crisi aziendali. L'erogazione dell'assegno ordinario è subordinato alla condizione che il lavoratore non svolga attività lavorativa presso terzi. Restano, ovviamente, fermi i diritti e i doveri del personale previsti dalla normativa vigente.</li> </ol>	<p><b>Cumulabilità della Prestazione e incompatibilità</b></p>	<p>Le prestazioni straordinarie erogate dal fondo sono incompatibili con reddito da lavoro autonomo e dipendente derivante da attività lavorativa prestata a favore di aziende concorrenti con il Gruppo FS.</p> <p>Le prestazioni straordinarie erogate dal fondo sono, invece, cumulabili entro il limite massimo dell'ultima retribuzione con i redditi da lavoro dipendente e l'importo dell'assegno straordinario e della contribuzione correlata si ridurranno in maniera proporzionale al reddito percepito presso altri datori di lavoro</p> <p>Il lavoratore deve dare tempestiva comunicazione all'ex datore di lavoro e al fondo, dell'instaurazione di successivi rapporti di lavoro. Nel caso contrario il lavoratore decade dal diritto alla prestazione con ripetizione delle somme indebitamente percepite.</p>
<p><b>Finanziamento del Fondo</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. per le prestazioni ordinarie relative alla riqualificazione/ riconversione professionale contributo ordinario annuo dello 0,50% di cui lo 0,375% a carico del datore di lavoro e lo 0,125% a carico dei lavoratori, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali;</li> <li>2. per le prestazioni ordinarie sulla riduzione dell'orario di lavoro/part-time <b>contributo addizionale</b> a carico del datore di lavoro, nella misura non superiore all'1,50%, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali in proporzione alla quantità della retribuzione perduta dai dipendenti</li> </ol>	<p><b>Finanziamento del Fondo</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. per le prestazioni straordinarie interamente a carico del Datore di Lavoro corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata.</li> </ol>

<b>Accesso alle prestazioni</b>	L'accesso alle prestazioni ordinarie e straordinarie del fondo è subordinato all'espletamento di procedure contrattuali e di legge rispettando i contenuti previsti e la successione temporale della procedura concordata tra le parti sottoscrittrici dell'accordo sull'istituzione del Fondo. L'accesso alle "prestazioni straordinarie" presuppone la contestuale risoluzione del rapporto di lavoro e la conseguente corresponsione del TFR.
<b>Durata del Fondo</b>	10 anni
<b>Clausola di salvaguardia</b>	Nel caso di modifiche legislative per l'accesso alle prestazioni pensionistiche obbligatorie di riferimento e per la loro erogazione, le parti definiranno le specifiche azioni correttive da apportare in considerazione delle posizioni dei lavoratori che usufruiranno delle "prestazioni straordinarie" del Fondo.

## Procedura per l'attivazione delle prestazioni del Fondo

Per poter accedere alle prestazioni del Fondo è necessario rispettare i contenuti e la successione delle fasi procedurali seguenti.

### *Comunicazione*

In presenza di problematiche occupazionali conseguenti a circostanze di

- razionalizzazione e rinnovo tecnologico degli impianti;
- riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro finalizzati a migliorare l'efficienza produttiva e la qualità della produzione;
- cessazione di attività

l'azienda interessata invia alle Segreterie Regionali e alle RSU una comunicazione scritta il cui contenuto evidenzia;

- i motivi che sono alla base del programma di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale;
- il numero, la collocazione aziendale e i profili/figure professionali del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato;
- i tempi di attuazione del processo di riduzione del personale con le conseguenti ricadute occupazionali.

## ***Confronto sindacale***

### **1^ Fase**

I soggetti sindacali che ricevono la comunicazione scritta devono chiedere, per iscritto, entro 5 giorni lavorativi dalla comunicazione, l'esame congiunto. Tale confronto dovrà concludersi entro i successivi 45 giorni. Con il confronto sindacale si esamineranno le cause che hanno determinato le eccedenze di personale e le azioni per attenuare le ricadute sociali della crisi aziendale. Questa fase si può chiudere con un accordo o con un mancato accordo.

### **2^ Fase**

In caso di mancato accordo l'azienda che ha aperto la procedura darà comunicazione scritta sui motivi del disaccordo alla DPL. La DPL convocherà le parti per un ulteriore esame delle materie oggetto, formulando anche proposte per facilitare la possibilità di concludere un accordo. Questa fase deve esaurirsi entro 30 giorni dalla richiesta avanzata dall'azienda alla DPL.

Eseguite tutte le fasi di confronto vi potrà essere un accordo.

Nel caso dell'accordo, l'azienda avrà 180 giorni per attivare le azioni concordate.

Nel caso di non raggiungimento dell'accordo l'azienda potrà attivare le azioni di gestione delle eccedenze del personale per non più del 30% della quantità dichiarata nel progetto aziendale riportato sulla comunicazione con cui ha aperto la procedura.

In questo caso, l'azienda potrà utilizzare gli strumenti di gestione degli esuberanti, ma esclusivamente quelli sul base volontaria (p. 7 accordo di procedura).

## ***Gestione delle eccedenze***

L'azienda, al termine della procedura sindacale, adotterà per la gestione degli esuberanti i seguenti strumenti.

Su base volontaria e prioritariamente:

- utilizzo di tipologie contrattuali che consentano una gestione flessibile del rapporto di lavoro
- mobilità professionale e/o geografica anche attraverso riqualificazione professionale
- accompagnamento alla pensione del personale che nell'arco di 48 mesi raggiunge i requisiti per ottenere l'erogazione della pensione.

Qualora non si superino le problematiche occupazionali con le sole azioni attivate sulla base di “adesione volontaria” del personale, si adotteranno i seguenti strumenti:

- a. riconversione/riqualificazione professionale anche interaziendale
- b. risoluzione del rapporto di lavoro del personale in possesso dei requisiti per l'erogazione della pensione obbligatoria
- c. accompagnamento alla pensione del personale che nell'arco di 48 mesi raggiunge i requisiti per ottenere l'erogazione della pensione
- d. riduzioni di orario/part-time

### ***Criteria convenzionali di scelta***

L'individuazione dei “lavoratori in esubero” avverrà con i seguenti criteri di priorità:

1. **lavoratori** già in possesso dei requisiti per poter fruire dei trattamenti pensionistici obbligatori;
2. **lavoratori** che nell'arco di 48 mesi dalla data di accesso al fondo raggiungono i requisiti per poter fruire dei trattamenti pensionistici obbligatori (età e/o contributi); per tali lavoratori la collocazione nel fondo e l'ordine di priorità sarà determinato dalla **maggiore anzianità** contributiva posseduta; a parità di condizioni, dalla maggiore prossimità del primo dei requisiti utili per ottenere l'erogazione della prestazione pensionistica;
3. **lavoratori** con **minor** anzianità che possono essere riqualificati con programmi di formazione;
4. **lavoratori** con **maggiore** anzianità che possono essere coinvolti in programmi di riduzione d'orario/part-time.