

# ITALO - Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A.

Sistema Contrattuale Collettivo applicabile al personale dipendente, non dirigente, nell'ambito del CCNL Mobilità - Area Attività Ferroviarie del 16 dicembre 2016.

## Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro

in data 20 Febbraio 2019

Tra

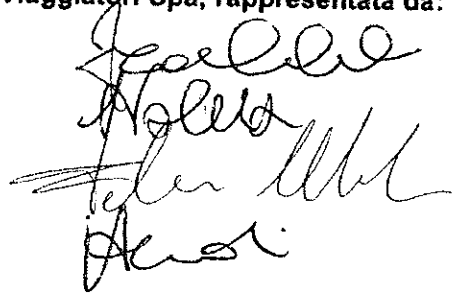
Italo - Nuovo Trasporto Viaggiatori Spa, rappresentata da:

Francesco Micheli

Alberto Valenza

Federico Meda

Valentina Ercolani



e

la FILT CGIL rappresentata da Michele De Rose e Giuseppe Santomauro

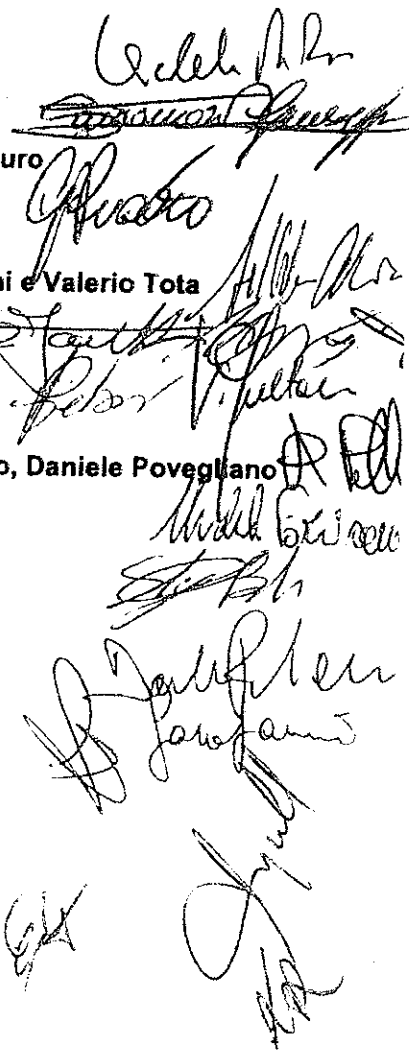
la FIT CISL rappresentata da Salvatore Pellecchia e Gaetano Riccio

la UILTRASPORTI rappresentata da Nicola Settimo, Riccardo Mussoni e Valerio Tota

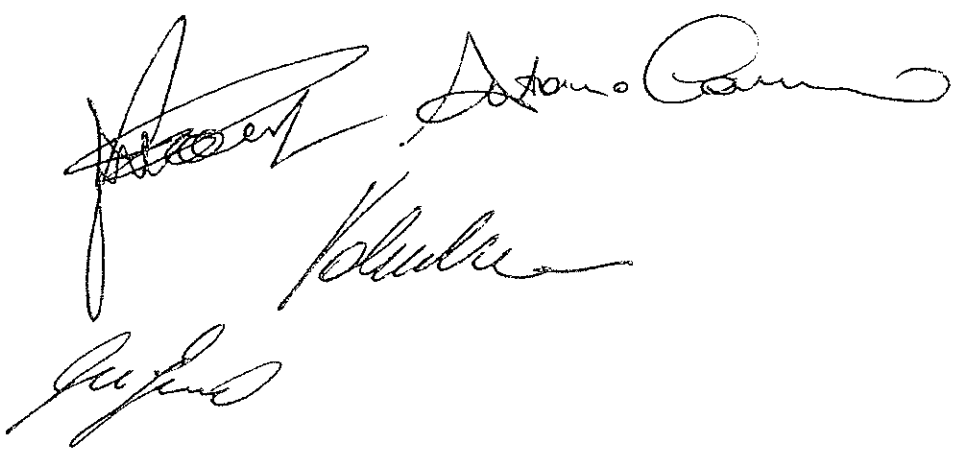
la UGL TAF rappresentata da Ezio Favetta e Umberto Nespoli

la FAST Confsal rappresentata da Pietro Serbassi e Vincenzo Multari

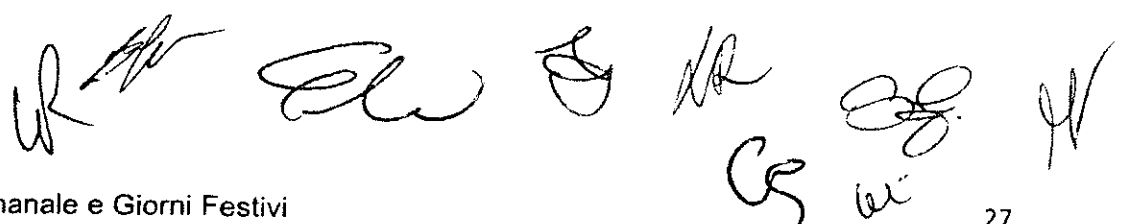
la OR.S.A. Ferrovie rappresentata da Andrea Pelle, Michele Formisano, Daniele Povegliano



è stato stipulato il presente contratto.



<b>Indice</b>	
Premessa	4
Campo di applicazione	4
Decorrenza e durata	5
Procedura di rinnovo	5
Inscindibilità delle norme contrattuali	5
Interpretazione del contratto e controversie collettive	5
<b>PARTE I - SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI</b>	<b>6</b>
CAPO I - Sistema di Relazioni Industriali	6
Relazioni industriali	6
CAPO II – Diritti Sindacali	10
Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori	10
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	11
Permessi sindacali	12
Procedure di raffreddamento per prevenire e per risolvere i conflitti collettivi	13
Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali o plurime	14
Italo Pass	14
Appalti, e trasferimenti d'azienda	15
<b>PARTE II - MERCATO DEL LAVORO E CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE</b>	<b>16</b>
Lavoro a tempo parziale	16
Contratto di apprendistato professionalizzante	16
Lavoro Agile	16
Percentuali di utilizzo	18
Classificazione professionale	19
Sede di Lavoro	21
<b>PARTE III - ORARIO DI LAVORO</b>	<b>22</b>
Orario di lavoro	22
Lavoro Straordinario	27



Riposo Settimanale e Giorni Festivi 27

Ferie e Festività Soppresse 28

PARTE IV - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO E POLITICHE SOCIALI 30

Tutela della maternità e della paternità 30

Pasti aziendali 30

PARTE V - RETRIBUZIONE 31

Retribuzione 31

Aumenti periodici di anzianità 32

Tredicesima e quattordicesima mensilità 33

Indennità di funzione Quadri 34

Salario Professionale 34

Premio di Risultato 34

Compenso per lavoro straordinario 34

Indennità per lavoro notturno 35

Indennità per lavoro domenicale e festivo 35

Trasferta e altri trattamenti in caso di servizio svolto fuori dal distretto di assegnazione 35

Indennità di formazione 36

Indennità di trasferimento 37

Reperibilità 38

Indennità varie 40

Turno disponibile per il Personale di Macchina e Train Manager 42

Indennità di Riserva 43

Utilizzazione in periodi di non lavoro 44

Produttività 44

Trattamento di fine rapporto (TFR) 47

PARTE VI - RESPONSABILITA' SOCIALE, WELFARE, PREVIDENZA COMPLEMENTARE 48

E ASSISTENZA SANITARIA 48

Welfare Aziendale 48



## Premessa

Le parti stipulanti il presente contratto, consapevoli dei diversi ruoli e competenze e delle rispettive responsabilità che motivano la loro azione:

Ritengono che le trasformazioni in atto che interessano il sistema del trasporto viaggiatori Alta Velocità richiedano una forte impronta comune nell'azione di sviluppo della Società attraverso strumenti contrattuali condivisi;

Dichiarano il comune interesse a perseguire percorsi negoziali utili ad accompagnare e sostenere i processi di sviluppo e di efficientamento aziendale, e a definire condizioni adeguate di tutela del lavoro e delle professionalità attraverso la definizione di regole contrattuali collettive chiare ed esigibili;

Confermano il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Mobilità – Area Contrattuale Attività Ferroviarie – del 16 dicembre 2016 quale contratto di lavoro di riferimento;

Condividono l'impegno ad assicurare un sistema di relazioni industriali orientato alla partecipazione e quindi alla prevenzione e al superamento dei possibili motivi di conflitto, coerente con l'evoluzione del mercato, con il crescente livello di competitività del contesto di riferimento, e con gli obiettivi produttivi e di efficienza organizzativa della Società;

In tale ambito:

Si danno atto che con il presente contratto viene definito il sistema contrattuale collettivo applicabile al personale dipendente, non dirigente, di ITALO Spa, nell'ambito del CCNL della Mobilità – area contrattuale attività ferroviarie – del 16 dicembre 2016, il cui rapporto di lavoro viene pertanto regolato da detto CCNL, fatto salvo quanto espressamente previsto nel CCAL ITALO, in appresso articolato, che costituisce parte integrante ed inscindibile del suddetto sistema contrattuale;

Si impegnano, fermi restando i diritti dei lavoratori, a stabilire percorsi relazionali finalizzati al sostegno attivo di un modello di sviluppo della Società, che preveda il miglioramento dei servizi resi alla clientela in condizioni di crescente sicurezza, efficacia ed economicità di gestione, che comprenda, tra gli elementi di riferimento, lo sviluppo sostenibile dell'occupazione ed il miglioramento delle condizioni di lavoro;

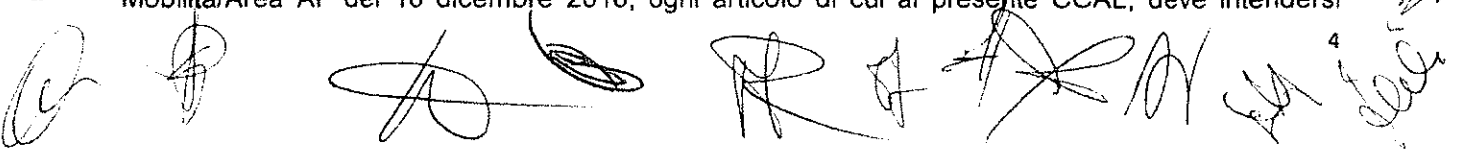
Individuano in un modello di relazioni industriali improntato alla ricerca del confronto costruttivo lo strumento finalizzato ad accompagnare le fasi di crescita della Società nell'ambito degli assetti contrattuali condivisi;

Confermano la sede aziendale quale sede di confronto idonea per individuare soluzioni atte ad accompagnare i processi di sviluppo della Società anche attraverso la valorizzazione di momenti di informazione, consultazione e di contrattazione.

### Campo di applicazione

Con la sottoscrizione del presente CCAL, ITALO Spa e le Organizzazioni Sindacali stipulanti, hanno raggiunto, anche nell'ambito delle previsioni di cui al richiamato Contratto della Mobilità – attività ferroviarie – del 16 dicembre 2016, una intesa diretta a stabilire, salvo integrazioni espressamente previste, la disciplina di riferimento del suddetto sistema di trasporto viaggiatori Alta Velocità, che regolerà a decorrere dalla stipula del presente contratto i rapporti di lavoro del personale dipendente della Società, esclusi i dirigenti, anche nella prospettiva di migliorare i livelli di competitività dell'azienda, la sicurezza e la qualità del lavoro nonché le condizioni contrattuali.

Alla luce di quanto sopra, e in conformità con quanto previsto all'art. 4 punto 7 del CCNL Mobilità/Area AF del 16 dicembre 2016, ogni articolo di cui al presente CCAL, deve intendersi



*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

quale norma di rinvio specifico per intervenute intese modificative, salvo integrazioni espressamente previste, delle corrispondenti norme di cui al suddetto CCNL Mobilità/Area AF del 16 dicembre 2016.

**Decorrenza e durata**

Il presente Contratto decorre dal 01 Aprile 2019 e scadrà il 31 Dicembre 2021 salvo sottoscrizione di proroghe o rinnovi.

**Procedura di rinnovo**

Le proposte per il rinnovo del presente contratto saranno presentate in tempo utile per consentire l'avvio delle relazioni tra le parti due mesi prima della scadenza.

Le procedure di confronto dovranno svolgersi nei tre mesi successivi alla data di presentazione della richiesta di rinnovo e durante detti periodi le parti stipulanti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione, la parte interessata può chiedere, e l'altra parte il dovere di rispettare, la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Il presente contratto, che rappresenterà comunque il riferimento anche ai fini dell' Art 36 Cost., continuerà a produrre i propri effetti fino a che non sarà intervenuto un nuovo accordo (Art. 2074 c.c. ).

**Inscindibilità delle norme contrattuali**

Le previsioni/norme di cui al presente CCAL, che sostituisce e assorbe il Contratto Collettivo di Lavoro NTV del 25 luglio 2011, sono tra loro, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, strettamente correlate e pertanto inscindibili.

**Interpretazione del contratto e controversie collettive**

Per quanto non espressamente normato nel presente CCAL valgono le norme di cui al CCNL Mobilità/Area AF del 16 Dicembre 2016.

E' comune impegno delle Parti stipulanti il presente contratto operare, ciascuna nel rispetto del proprio ruolo, per favorire la puntuale applicazione ed attuazione del sistema contrattuale qui convenuto. A tal fine ciascuna delle Parti può chiedere la convocazione di un incontro, da effettuare entro dieci giorni di calendario dalla richiesta, per esaminare eventuali questioni interpretative e prevenire, di conseguenza, possibili contenziosi collettivi.

Resta inteso che eventuali conflitti tra medesimi istituti presenti sia nella disciplina del CCNL Mobilità/Area AF del 16 dicembre 2016 sia nel CCAL ITALO convenuto con il presente accordo dovranno essere risolti dalle parti stipulanti, secondo un principio di specificità, privilegiando le regolamentazioni espressamente esposte in questo contratto.

*[Large collection of handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

CGI  
D  
case

201

UK

MR

## PARTE I - SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

H

### CAPO I - Sistema di Relazioni Industriali

Art. 1

#### Relazioni industriali

1. Il modello delle Relazioni Industriali in Italo- Nuovo Trasporto Viaggiatori Spa si articola nelle seguenti aree: Informazione, consultazione e contrattazione. In ciascuna area il modello di relazioni industriali si articola in due livelli secondo quanto di seguito convenuto.
2. Oltre alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, alle Organizzazioni sindacali regionali/territoriali e alle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) come sotto costituite i cui ambiti di attività e le cui prerogative sono già definite dalla legge, dagli accordi interconfederali vigenti e dal presente contratto, il sistema di Relazioni Industriali si avvale di ulteriori organismi di interlocuzione come di seguito meglio specificato.

MR

#### 3. INFORMAZIONE

L'area dell'informazione è volta a favorire, in ambito non negoziale, l'arricchimento dei comuni contenuti di conoscenza in ordine ai principali fenomeni che caratterizzano la gestione aziendale nei termini di seguito specificati.

Con cadenza annuale, e di norma entro il primo semestre, nel corso di un apposito incontro l'azienda fornirà le informazioni relative alle materie di seguito indicate negli ambiti di rispettiva competenza.

Sono oggetto di informativa nei confronti delle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto, i seguenti temi:

- Piano industriale e relativi aggiornamenti e programmi aziendali;
- andamento economico e produttivo con riguardo anche ai più significativi indicatori di bilancio e alle prospettive di sviluppo;
- tassi di adesione alla previdenza complementare;
- modifica della macrostruttura organizzativa ed eventuali conseguenti ricadute;
- problematiche connesse al rapporto di lavoro derivanti dall'integrazione europea;
- andamento delle assunzioni e relativa tipologia contrattuale (tempo determinato, a tempo parziale, apprendistato professionalizzante);
- fabbisogni formativi e linee generali della formazione e riqualificazione professionale. Il Comitato Formazione e Sviluppo potrà formulare proprie osservazioni in argomento;
- situazione occupazionale dell'Azienda e le relative linee di tendenza con particolare riguardo all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- pari opportunità;
- salute e sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente. Il Comitato Sicurezza sul Lavoro potrà formulare proprie osservazioni in argomento.
- scenari evolutivi del mercato del trasporto con riferimento al quadro istituzionale e normativo conseguente ai processi di liberalizzazione e alle strategie competitive.

Con cadenza annuale, e di norma entro il primo semestre, saranno oggetto di informativa nei confronti delle RSU-Segreterie Regionali/territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCAL, i seguenti temi:

gli obiettivi di produzione e produttività e relativi indirizzi sui principali indicatori di performance delle singole unità organizzative;

6

*[Handwritten signatures and scribbles at the top of the page]*

- le Azioni dirette a garantire la salute e sicurezza del lavoro, la qualità dell'ambiente in coerenza con la legislazione nazionale in materia;
- qualità del servizio, rapporto con la clientela e produttività;
- le eventuali ricadute relative alla modifica delle strutture organizzative;
- effetti occupazionali scaturenti dai volumi di produzione, dalle innovazioni tecnologiche e dalle variazioni organizzative e produttive, nonché dalle articolazioni e variazioni dei regimi di orario;
- evoluzione della composizione occupazionale e dati analitici sulla consistenza del personale articolati per livello e figura professionale delle singole unità organizzative;
- i dati analitici sugli orari di fatto, articolati per le singole unità organizzative;
- modifica della microstruttura organizzativa;
- valori di EBITDA annuali utili ai fini dell'erogazione del premio di risultato
- verifica andamento degli obiettivi del premio di risultato.

**4. CONSULTAZIONE**

La consultazione rappresenta un momento non negoziale, finalizzato a condividere la conoscenza di specifiche materie con l'obiettivo di progettare iniziative ed individuare soluzioni comuni.

La consultazione si articola su due livelli, aziendale e per unità produttiva in relazione agli ambiti di competenza, ed è finalizzata a favorire la condivisione di specifiche materie con l'obiettivo di proporre iniziative e individuare soluzioni comuni.

Partecipano alla consultazione le RSU congiuntamente alle Segreterie Regionali/territoriali competenti per territorio delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCAL.

La consultazione, si avvarrà anche dei seguenti Comitati nelle materie e negli ambiti di rispettiva competenza:

- Osservatorio Nazionale
- Comitato Sicurezza sul Lavoro
- Comitato Welfare e Pari Opportunità
- Comitato Formazione e Sviluppo

**Osservatorio Nazionale**

E' costituito da complessivi 6 componenti di cui 3 nominati dall'Azienda e 3 nominati dalle OOSS stipulanti il presente CCAL, con mandato di durata triennale. Il Comitato si riunirà una volta l'anno. L'Osservatorio Nazionale sarà sede di analisi, verifica e confronto sulle seguenti aree tematiche:

- andamento delle imprese di servizi di trasporto, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo relativi agli altri settori del trasporto;
- evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato di riferimento, rispetto all'evoluzione internazionale e nazionale del settore, avendo riguardo alle realtà territoriali di cui all'obiettivo l quale definito nella normativa comunitaria, ed in particolare al Mezzogiorno;
- linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;
- andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;
- dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*


*[Handwritten signature]*


*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*


*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature and scribbles at the bottom of the page]*


- 
- andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro distinti per sesso e per età anagrafica con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;
  - formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed alle trasformazioni organizzative, normative e professionali;



Verrà costituita presso l'Osservatorio stesso una banca dati destinata a raccogliere informazioni relative all'andamento dell'occupazione, ai flussi in entrata e in uscita, alle tipologie dei rapporti di lavoro; la raccolta dei dati avverrà nel pieno rispetto della vigente disciplina sulla tutela della privacy.




L'Osservatorio Nazionale potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti e nell'ambito delle aree tematiche sopra definite.




L'Osservatorio potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, anche del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dalle parti.

#### Comitato Sicurezza sul Lavoro





E' costituito da complessivi sei componenti di cui tre nominati dall'Azienda e tre nominati dalle OOSS stipulanti il presente CCAL, con mandato di durata triennale. Il Comitato si riunirà due o tre volte l'anno.

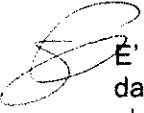
Il Comitato sarà sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai diversi livelli ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate.



Nello specifico il Comitato ha il compito di:

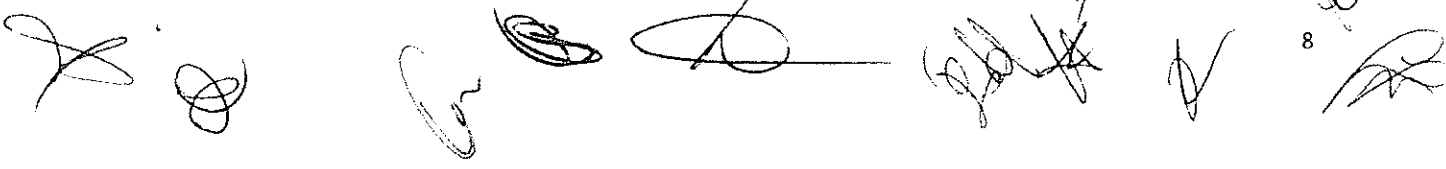
- 
- proporre iniziative finalizzate a garantire la salute dei lavoratori, la sicurezza del lavoro, la qualità dell'ambiente e la salvaguardia degli impianti in coerenza con la legislazione nazionale in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro;
  - esprimere valutazioni in ordine all'introduzione di normative e standard in materia di sicurezza, salute e igiene del lavoro, ergonomia dei posti di lavoro, sicurezza di apparecchiature, dotazioni, attrezzi, vestiario e mezzi protettivi;
  - esaminare, anche sulla base dei dati statistici forniti dall'Azienda, l'evoluzione del fenomeno infortunistico e proporre eventuali azioni di miglioramento;
  - contribuire alla definizione degli orientamenti in materia di formazione ed informazione per i lavoratori ed i RLS e, in particolare, relativamente ai percorsi formativi individuati per i RLS;
  - comporre, con riferimento a quanto previsto dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/08, eventuali problematiche di carattere generale o specifico emerse formulando proposte idonee al loro superamento.
- 

#### Comitato Welfare e pari opportunità




E' costituito da complessivi sei componenti di cui tre nominati dall'Azienda e tre nominati dalle OOSS stipulanti il presente CCAL. Il Comitato si riunisce su richiesta di una delle parti almeno una volta l'anno.

Il Comitato ha il compito di:






- 
- monitorare l'evoluzione della legislazione in materia di Pari Opportunità e di Welfare;
  - valutare la logistica delle strutture convenzionate;
  - valutare progetti e azioni positive diretti a promuovere le Pari Opportunità o a sviluppare il Welfare aziendale;
  - valutare i risultati conseguiti al termine dei progetti e delle azioni intraprese;
  - individuare soluzioni tese a garantire una maggiore efficacia degli istituti previdenziali e assistenziali in essere;
  - promuovere azioni dirette a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e proporre azioni orientate a conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.

### Comitato Formazione e Sviluppo

E' costituito da complessivi sei componenti di cui tre nominati dall'Azienda e tre nominati dalle OOSS stipulanti il presente CCAL. Il Comitato si riunisce su richiesta di una delle parti almeno una volta l'anno.

Il Comitato ha il compito di:

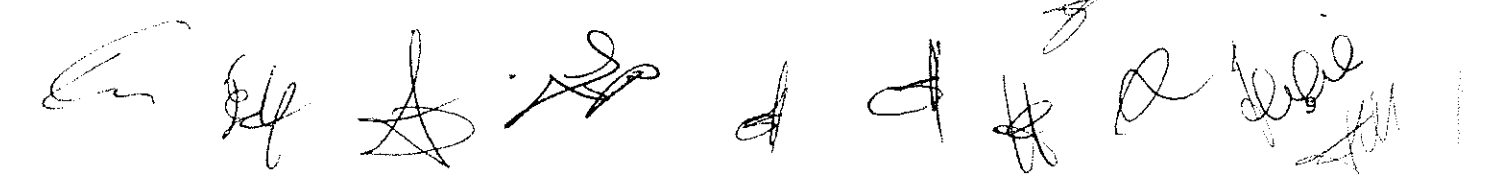
- 
- analizzare gli impatti dell'innovazione tecnologica e dell'evoluzione della domanda di prodotti/servizi sull'assetto delle professionalità presenti in Azienda;
  - analizzare manifestazioni di interesse relative a percorsi di crescita professionale, trasferimenti ecc..;
  - proporre azioni positive per favorire iniziative di riqualificazione professionale anche attraverso progetti di formazione continua e training on the job;
  - elaborare indirizzi per la formazione/riconversione professionale finalizzati al reimpiego del personale;
  - promuovere attività in tema di formazione e di riqualificazione professionale, ivi ricomprendendo sia quanto previsto dal D.lgs 81/2008 sia quanto rinveniente da eventuali processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione aziendale ovvero dall'introduzione di innovazioni tecnologiche;
  - elaborare a tal fine proposte e progetti formativi da realizzare anche mediante convenzioni con enti privati e pubblici;
  - promuovere e attuare forme di raccordo e di collaborazione con le Regioni e/o con Enti pubblici e privati in materia di formazione;
  - consentire il co-finanziamento delle principali attività formative rivolte ai lavoratori di ITALO S.p.A., attraverso la condivisione dei progetti di maggiore rilevanza e la sottoscrizione degli accordi sindacali da allegare alla presentazione di ciascun Piano.

### 5. CONTRATTAZIONE

Le parti intendono valorizzare la negoziazione, anche negli ambiti delegati dalla legge, quale fase di confronto finalizzata ad individuare con efficacia e tempestività, sempre nel rispetto dei ruoli, le soluzioni utili per gestire i processi di evoluzione del mercato e di sviluppo dell'Azienda nella prospettiva di assicurare i necessari miglioramenti della redditività e produttività aziendali.

Alla contrattazione viene ricondotta, secondo criteri e modalità negoziali di cui al Ccnl Mobilità Area Contrattuale Attività Ferroviarie 16 dicembre 2016 come integrate dal presente CCAL ITALO Spa nonché alle previsioni di legge vigenti, la eventuale gestione delle conseguenze sul piano sociale dell'attuazione dei processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale che abbiano ricadute sulle condizioni di lavoro.

Sono oggetto di contrattazione con le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto, i seguenti temi:



- Norme applicative e disciplina del rapporto di lavoro, unicamente per rinvii specifici previsti dalla legislazione del lavoro e dal CCNL Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Mobilità – Area Contrattuale Attività Ferroviarie – del 16 dicembre 2016;
- Disciplina di funzionamento delle RSU e RLS;
- Criteri per la definizione del premio di risultato;

Sono oggetto di contrattazione con le RSU-Segreterie Regionali/territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto, i seguenti temi:

- Criteri per la programmazione dei turni di lavoro e le conseguenze degli stessi, al variare dell'offerta commerciale, finalizzati al conseguimento della ciclicità ed equa ripartizione dei carichi di lavoro;
- Articolazione dei regimi di orario contrattuale, ricadute sulle condizioni di lavoro nei casi di ristrutturazione e/o riorganizzazione;
- Articolazione del premio di risultato, nell'ambito di quanto previsto tra le parti a livello nazionale;
- Effetti occupazionali scaturenti dai volumi di produzione, dalle innovazioni tecnologiche e dalle variazioni organizzative e produttive, nonché dalle articolazioni e variazioni dei regimi di orario.

Resta inteso che, qualora al termine della procedura per la programmazione dei turni di lavoro non sia stata raggiunta un'intesa tra le parti, l'azienda attiverà comunque le proprie elaborazioni dei turni a decorrere dalla data programmata, nel rispetto della normativa di cui al presente CCAL.

## CAPO II – Diritti Sindacali

### Art. 2

#### Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori

Ad integrazione ed attuazione di quanto disposto dall'art. 9 del CCNL Mobilità del 16 dicembre 2016, si conviene che:

1. Le previsioni di cui alla presente sezione si intendono parte integrante del processo per la costituzione ed il funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
2. Ai fini della costituzione delle RSU, si farà riferimento alle famiglie professionali che sono state individuate prendendo a riferimento l'organizzazione di Italo-Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A. articolata così come di seguito riportato:

FAMIGLIE PROFESSIONALI	NUMERO	
	RSU	RLS
Macchinisti/Operatori di Impianto	4	2
Train Manager	4	2
H/S Bordo	4	2
Stazioni	4	2
Staff	3	1

3. Le RSU congiuntamente con le Segreterie Regionali/Territoriali hanno funzione di rappresentanza e potranno effettuare con l'Azienda la contrattazione di secondo livello, nonché sottoscrivere intese e recepire le informative di cui al presente contratto. Le suddette intese, se sottoscritte dalla maggioranza delle RSU/Segreterie Regionali/Territoriali, saranno efficaci per tutto il personale in forza e vincolanti per tutte le Organizzazioni Sindacali presenti all'interno dell'Azienda.

4. In occasioni di incontri su temi che non riguardino la generalità delle famiglie professionali, parteciperanno solo le RSU congiuntamente alle segreterie Regionali/Territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCAL interessate e le intese, se approvate dalla maggioranza della RSU congiuntamente alle segreterie Regionali/Territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCAL di riferimento della famiglia professionale saranno vincolanti per tutti i lavoratori in essa occupati.

5. Le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto dovranno, entro 30 giorni dalla sottoscrizione dello stesso, definire le date di elezione delle RSU e dei RLS ed avviare tutte le procedure inerenti l'elezione entro e non oltre 60 giorni nel rispetto delle previsioni di cui all'Accordo interconfederale del 10 gennaio 2014.

6. Le RSU esercitano a titolo unitario e secondo criterio di maggioranza anche quanto previsto dagli artt. 20; 23; 25; 27 del titolo III della Legge 300/70.

**NOTA A VERBALE:** Per quanto attiene al Regolamento di elezione e di funzionamento delle RSU si rinvia all'allegato 1 che fa parte integrante del presente CCAL.

### Art. 3 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

In aggiunta a quanto previsto nell'art. 10 del CCNL Mobilità del 16 dicembre 2016, si conviene quanto segue:

1. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) sono lavoratori eletti per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza sul lavoro in base a quanto previsto dalla D.lgs. 81/2008 e s.m.i..

2. Ai fini dell'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ai sensi del D.lgs n. 81/2008, la stessa sarà effettuata nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 47 del D.Lgs 81/2008.

3. Fermo restando le attribuzioni assegnate dalla Legge, la cui disciplina è contenuta nell'art. 20 D.lgs n. 81/2008 e coerentemente con quanto previsto dall'accordo Interconfederale del 22/06/1995, il RLS può:

- segnalare al Comitato Sicurezza sul Lavoro eventuali difformità circa l'applicazione delle disposizioni relative alle misure di prevenzione e protezione adottate in esito alla valutazione dei rischi, compresi quelli interferenti;
- sottoporre al Comitato Sicurezza sul Lavoro eventuali proposte dei lavoratori, tese a migliorare i provvedimenti adottati in materia di prevenzione, protezione ed igiene del lavoro;
- segnalare al Comitato Sicurezza sul Lavoro esigenze formative in materia di salute e sicurezza in relazione ad eventuali specificità esistenti nell'ambito in cui esercita la propria rappresentanza.

4. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza avranno diritto di accesso sui luoghi di lavoro nel rispetto delle vigenti normative e dovranno segnalare preventivamente alla

Funzione Health & Safety, le visite che intendono effettuare agli ambienti di lavoro, concordando con tale funzione le relative modalità e tempistiche di accesso.

5. Al fine di consentire ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza lo svolgimento del proprio ruolo secondo le vigenti previsioni legislative, l'azienda confermare per gli stessi, l'accesso alle informazioni e documentazioni inerenti le tematiche della salute e sicurezza dei lavoratori nel rispetto delle vigenti normative sulla privacy e dei regolamenti aziendali.

I componenti della Rappresentanze aziendali restano in carica per tre anni e decadono automaticamente con l'insediamento delle nuove RSU/RLS.

**NOTA A VERBALE:** Per quanto attiene al Regolamento di elezione e di funzionamento dei RLS si rinvia all'allegato 1 che fa parte integrante del presente CCAL.

#### Art. 4 Permessi sindacali

1. I componenti delle RSU sono titolari dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele previsti dal titolo III della Legge n. 300/70 ed hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi in conformità a quanto previsto dagli Accordi Interconfederali vigenti.
2. A ciascun componente delle RSU spetteranno dodici h mensili x ciascun componente cumulabili per un trimestre con riferimento ai trimestri: Gennaio-Marzo; Aprile-Giugno; Luglio-Settembre; Ottobre-Dicembre.
3. Alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCAL viene assegnato per attività sindacali ( a titolo esemplificativo formazione, partecipazione congressi, ecc..) un monte ore annuo pari a 1.300 da ripartire tra le organizzazioni sindacali stipulanti, proporzionalmente al numero degli iscritti a ciascuna organizzazione al momento della sottoscrizione del presente accordo. La fruizione di detti permessi avverrà in analogia con i permessi concessi alle RSU.
4. I permessi utilizzati dalle RSU per la partecipazione alle riunioni convocate dall'azienda e per la partecipazione ai comitati di cui alla parte di consultazione, sono totalmente a carico aziendale e in aggiunta a quelli indicati al precedente punto 2.
5. L'azienda comunicherà periodicamente alle OS stipulanti la quantità di ore utilizzate da ciascun componente delle RSU.
6. Al personale viaggiante (macchina e bordo), per ogni giornata di attività sindacale, a parziale compensazione delle competenze previste in prestazione ordinaria, verranno corrisposte le seguenti somme al lordo delle ritenute di legge:

- Personale di Macchina	€ 16,00
- Train Manager	€ 13,00
- Hostess/Steward	€ 9,00

Nel caso in cui l'attività sindacale si svolga al di fuori del proprio distretto di assegnazione, dette somme non si aggiungeranno a quella già spettante e specifica indennità di assenza dal distretto.

7. Le RSU avanzeranno la richiesta di fruizione di detti permessi per iscritto almeno cinque giorni prima della data prevista dell'assenza, e comunque, in caso di convocazione, dopo il ricevimento della convocazione da parte aziendale, al fine di consentire le necessarie sostituzioni per garantire la regolare erogazione dei servizi commerciali. A fronte di eventi eccezionali o non prevedibili (a titolo esemplificativo: calamità naturali, elevata concentrazione

*CS* *NR* *frull* *ver* *SG*

di eventi morbosi), l'Azienda dovrà motivare l'eventuale diniego del permesso con comunicazione scritta alla RSU richiedente nelle 24 ore successive alla richiesta.

8. Ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ai fini delle garanzie di sicurezza del servizio, agli eletti ed accreditati, saranno riconosciute 40 ore annue di permesso retribuito previste ai sensi dell'accordo interconfederale del 22.6.1995 oltre che le ore necessarie per la frequentazione di corsi di formazione specifica. Gli stessi avvanzeranno la richiesta di fruizione di detti permessi per iscritto almeno cinque giorni prima della data prevista dell'assenza, salvo casi di particolare urgenza. A fronte di eventi eccezionali o non prevedibili (a titolo esemplificativo: calamità naturali, elevata concentrazione di eventi morbosi), l'Azienda dovrà motivare l'eventuale diniego del permesso con comunicazione scritta al RLS richiedente nelle 24 ore successive alla richiesta.

9. La partecipazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza alla riunione periodica di prevenzione, ex art. 35 D.lgs. 81/2008, non determina la riduzione delle ore di permesso riconosciute dall'Accordo.

**Art. 5**

**Procedure di raffreddamento per prevenire e per risolvere i conflitti collettivi**

1. In caso di controversie collettive riguardanti l'interpretazione e l'applicazione di contratti e/o accordi, entro 5 giorni dalla richiesta sindacale scritta contenente la contestazione adeguatamente motivata, l'Azienda deve procedere alla formale convocazione delle Organizzazioni Sindacali richiedenti e l'apertura del confronto deve avvenire entro e non oltre i successivi 5 giorni.

La fase della procedura di raffreddamento e conciliazione si ritiene espletata laddove l'Azienda non ottemperi alla convocazione entro il termine fissato.

Alla scadenza dei 10 giorni dall'apertura del confronto, se questo non si è positivamente concluso, la procedura di raffreddamento e conciliazione si intende espletata, salvo diverso esplicito accordo scritto nel caso in cui le parti ritengano di proseguire il confronto stesso.

L'impossibilità di addivenire ad un accordo, e quindi la certificata rottura del negoziato precedentemente a tale termine, è logicamente coincidente con il termine dell'espletamento delle procedure stesse, fermo restando che, come previsto dall'art. 2, 2° comma, L. n. 146/1990 e come modificato dalla legge n. 83/2000, le parti potranno concordemente rivolgersi alla competente struttura del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale per il tentativo di conciliazione amministrativa.

3. Al termine della procedura attivata ai sensi del precedente punto 1., le parti dovranno provvedere a redigere e sottoscrivere apposito verbale di certificazione, da inviare alla Commissione di Garanzia e all'Osservatorio sui conflitti sindacali presso il Ministero dei Trasporti, attestante:

- l'impossibilità di addivenire ad un accordo, che equivale a verbale di espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione, indicandovi le ragioni del mancato accordo; ovvero
- il raggiungimento dell'accordo e quindi l'espressa dichiarazione di annullamento dello stato di agitazione.

Nel corso della procedura suddetta, le Organizzazioni Sindacali non faranno ricorso all'azione diretta e da parte aziendale non si procederà in via unilaterale.


Entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCAL, le parti stipulanti si incontreranno per definire, in applicazione della legge 146/90 e smi, i servizi minimi da garantire in caso di sciopero. Tale accordo sarà sottoposto ad eventuale aggiornamento annualmente e, se del caso, in precedenza all'eventuale variazione dell'offerta commerciale.



Art. 6

**Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali o plurime**

In aggiunta al CCNL Mobilità del 16 dicembre 2016 si conviene quanto segue:




Nell'ambito di quanto definito dalle disposizioni legislative vigenti con particolare riferimento a quanto previsto dalla Legge 4 novembre 2010 n. 183 cd. "Collegato al lavoro", in caso di controversie di lavoro individuali o plurime, qualora non vi sia stato accordo diretto tra l'azienda e il/i lavoratore/i interessato/i, tali controversie saranno in via prioritaria esaminate e possibilmente risolte in sede sindacale tra la Direzione aziendale e la RSU congiuntamente alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCAL anche, ove necessario, al fine di formalizzare con il lavoratore il verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 411, comma 3, c.p.c.

Qualora le parti non addivenissero alla soluzione della controversia in sede sindacale, prima di adire l'Autorità Giudiziaria potranno far ricorso all'arbitrato nelle forme previste dalla sopra citata Legge 4 novembre 2010 n. 183.




Art. 7  
Italo Pass



L'azienda mette a disposizione dei lavoratori, con contratto di lavoro subordinato, che abbiano superato il periodo di prova la Italo Pass.

La fruizione decorrerà dal giorno successivo al superamento del periodo di prova.




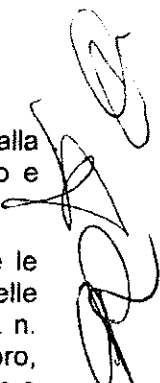
Il servizio Italo Pass consente ai dipendenti e ai propri familiari, conviventi (o non conviventi in caso di coniuge), figli, ovvero nel caso di genitori, fratelli/sorelle purché facenti parte dello stesso stato di famiglia, di fruire gratuitamente del servizio trasporto viaggiatori.

Per la modalità di richiesta, prenotazione ed utilizzo del servizio si rimanda al regolamento aziendale e a quanto previsto dall'art.56 (Doveri del Personale) del CCNL Mobilità/Area AF del 16 dicembre 2016.



Art. 8  
Appalti, e trasferimenti d'azienda



- 
1. Qualora l'azienda ricorra all'appalto, la stessa dovrà porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.
  2. Nel rapporto con le aziende appaltatrici, ITALO Spa opererà nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di salute e sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.
  3. Al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, verranno inserite nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici ad applicare ai propri dipendenti il CCNL di riferimento nonché al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di salute, sicurezza e igiene del lavoro, conformemente alle disposizioni di legge.
  4. Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano L'art. 2112 c.c. e l'art. 47 della legge 29.12.1990, n. 428, e le successive modifiche e integrazioni.
- 

*[Handwritten signatures]*

5. Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 47 della legge n. 428/1990 come modificata dal D. Lgs. n.18/2001 l'azienda deve dare comunicazione alle rappresentanze sindacali competenti e alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

*[Handwritten signature]*

## PARTE II - MERCATO DEL LAVORO E CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

*[Handwritten signature]*

### Art. 9 Lavoro a tempo parziale

*[Handwritten signature]*

Nell'ambito della facoltà di cui all'art. 24 del CCNL Mobilità del 16 dicembre 2016, potranno essere stipulati contratti di lavoro part time di tipo misto, ad orario ridotto, modulato e flessibile, anche a tempo determinato della durata minima di 3 mesi, nell'ambito dei quali l'azienda è legittimata a determinare la quantità e la collocazione dell'orario di svolgimento delle prestazioni secondo turni mensili programmati e comunicati con anticipo minimo di 30 giorni. Nel contratto di lavoro dovrà essere specificata la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua) mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce prestabilite e/o in relazione agli orari commerciali dei treni prevedendo un orario minimo mensile pari al 50% su un periodo complessivo di 17 settimane.

*[Handwritten signature]*

### Art. 10 Contratto di apprendistato professionalizzante

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60% degli apprendisti, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni decimali qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5.

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa o per mancato conseguimento delle abilitazioni indicate nel progetto formativo. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Ai sensi dell'art. 42, comma 8, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente punto sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Quanto al punto 25 del medesimo articolo, ad integrazione delle figure professionali già previste nel CCNL Mobilità/Area AF, si identificano le ulteriori seguenti figure professionali ed profili formativi per l'attivazione del contratto di apprendistato professionalizzante:

#### Figure professionali

Hostess/Steward bordo  
Hostess/Steward stazione

*[Handwritten signatures]*

Eventuali ulteriori figure professionali/profilo formativi, saranno stabiliti con accordi specifici tra le parti.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
15  
*[Handwritten signature]*

**Art. 11  
Lavoro Agile**

In attuazione dell'art. 24 del CCNL Mobilità del 16 dicembre 2016, si definisce quanto segue:

L'azienda allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, intende promuovere il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. In funzione di quanto precede l'azienda valuterà, in fase sperimentale, richieste provenienti da personale di profilo amministrativo il cui orario di lavoro non sia articolato su turni.

Per lavoro agile, anche in coerenza con le previsioni di cui all'art. 18 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e fermo restando il rapporto di lavoro in essere, si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile sia rispetto ai tempi di lavoro che rispetto ai luoghi nei quali la stessa viene eseguita che può essere:

- una sede aziendale, diversa da quella di appartenenza specificatamente attrezzata;
- la propria residenza o altro luogo;

con l'ausilio di strumenti tecnologici che assicurino il collegamento protetto con il software aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Lo svolgimento della prestazione in lavoro agile:

a) non comporta la modifica:

- 1) dell'esercizio del potere direttivo nonché del potere di controllo dell'azienda per i lavoratori che svolgono la propria attività con modalità ordinarie anche in conformità e nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della Legge n.30/1970;
- 2) delle mansioni, del profilo contrattuale e del trattamento economico e normativo;
- 3) della sede di lavoro, dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale;
- 4) del Codice Disciplinare;
- 5) dei doveri e dei diritti individualmente in capo al lavoratore, derivanti dalle norme di legge e di contratto applicate ai lavoratori che svolgono la propria attività con modalità ordinarie, ivi ricomprendendo i diritti sindacali;

b) non consente, per il periodo interessato, il riconoscimento di alcun trattamento riferito al mutamento temporaneo del luogo della prestazione lavorativa;

c) si fonda sul presupposto necessario che il lavoratore sia connesso e collabori con il resto dell'azienda.

Il lavoro agile potrà essere richiesto dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, il cui ruolo e le relative mansioni siano compatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro per una durata di 12 mesi.

L'adesione del lavoratore si realizza, nel rispetto delle esigenze tecnico organizzative della funzione di appartenenza, su base volontaria con la sottoscrizione dell'accordo di cui all'art. 19 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 (c.d. accordo individuale).

In ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, il lavoratore si atterrà alle indicazioni riportate nell'accordo individuale che dovrà indicare:

- le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con riferimento all'orario di lavoro, le fasce di reperibilità tenuto conto di quanto precisato ai successivi punti;
- le modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro;
- gli strumenti informatici e di telefonia assegnati, le loro modalità di utilizzo.



*[Handwritten signatures and scribbles at the top of the page]*

Fatto salvo quanto di seguito definito, la prestazione lavorativa svolta in lavoro agile potrà essere collocata, salvo diversa indicazione del responsabile della funzione di appartenenza, di norma in tutti i giorni lavorativi della settimana, nella misura massima di 1 giorno a settimana. La mancata fruizione settimanale non consentirà il recupero alla settimana/mese/anno successivo.

Fermo restando il rispetto dell'orario contrattuale, la prestazione in lavoro agile dovrà essere svolta, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, con in seguenti regimi di orario:

- presso sede aziendale, diversa da quella di appartenenza: lo stesso orario di lavoro della sede di appartenenza;
- presso una sede all'esterno dei locali aziendali: nell'arco orario compreso tra le 08.00 e le 20.00 con fruizione di un intervallo di almeno 30 minuti da fruire tra le 12.30 e le 14.30 e comunque sempre assicurando la propria presenza e reperibilità nelle fasce orarie che saranno concordate con il proprio responsabile.

Durante le giornate in lavoro agile, in ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, è escluso il ricorso al lavoro supplementare e al lavoro straordinario.

Per lo svolgimento della prestazione in lavoro agile, il lavoratore utilizzerà gli strumenti tecnologici in conformità con le disposizioni di legge e le normative aziendali in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, tutela della privacy, proprietà intellettuale e sicurezza informatica. Il lavoratore è tenuto ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate e dovrà accertarsi costantemente della loro operatività e collegamento di rete secondo le modalità di connessione adottate.

In caso di malfunzionamento della connessione o delle dotazioni aziendali assegnate, il lavoratore dovrà darne tempestivamente comunicazione al proprio responsabile per la risoluzione del problema. Qualora il prolungato malfunzionamento renda impossibile la prestazione lavorativa, il lavoratore concorderà con il responsabile le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso lo spostamento presso un'altra sede o il rientro presso quella di appartenenza.

Per le giornate in cui la prestazione lavorativa è svolta in lavoro agile presso una sede aziendale, diversa da quella di appartenenza, sarà riconosciuto il Buono pasto, nel rispetto delle condizioni previste dal regolamento aziendale.

L'azienda avrà facoltà di riconoscere al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile, nell'ambito dell'accordo individuale, il diritto all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

In materia di sicurezza sul lavoro e assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali, si rinvia a quanto previsto rispettivamente dagli articoli 22 e 23 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017.

Il lavoratore e il datore di lavoro possono recedere dall'accordo individuale nei termini previsti dall'art. 19, comma 2, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017.

### Art. 12 Percentuali di utilizzo

1. I rapporti di lavoro a tempo determinato e le missioni in somministrazione, sono attivabili, nel limite del 30% complessivo del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione o dell'inizio della missione, di norma diviso equamente tra categorie di lavoratori.
2. Se dall'applicazione delle percentuali di cui al punto precedente risultassero frazioni di unità, il numero dei lavoratori da assumere è elevato all'unità superiore.

### Art. 13 Classificazione professionale

Al personale dipendente di cui al presente contratto vengono applicate, con effetto dal 1 Aprile 2019, le norme dell'art. 26 del CCNL Mobilità/Area AF del 16 dicembre 2016, secondo le modalità indicate nella tabella di correlazione sotto riportata.

Livelli	Parametro	Livelli	Parametro
Q5	167	Q1	173
Q	163	Q2	152
1S	140	A	147
1	134		147
		B1	140
2S	131	B2	134
2	126	B3	132
3S	123	C1	129
3	118	C2	127
		D1	125
		D2	121
		D3	119
4S	116	E1	117
4	110	E2	112
		E3	110
		F1	102
5	100	F2	100

Peraltro in coerenza con quanto in premessa al presente atto, e nell'ambito delle previsioni di cui al punto 1.5 del citato art. 26 e pertanto ad integrazione del sistema classificatorio delineato con detto articolo, vengono in appresso individuate ulteriori figure professionali, ovvero adeguate nei contenuti talune altre figure professionali (Macchinista/Train Manager), tenuto conto delle specifiche esigenze organizzative e produttive di Italo.

*[Handwritten signatures]*

**Livello A**

**Istruttore:** lavoratore che, in possesso del relativo riconoscimento presso l'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie, nel rispetto delle norme in vigore e dei processi aziendali, svolge la formazione del personale impiegato in attività di sicurezza. Si occupa inoltre della formazione del personale relativa alle ulteriori conoscenze e competenze eventualmente previste (es. commerciali, sul servizio, sul quadro normativo e legislazione di riferimento, ecc.), anche collaborando per la definizione e la gestione dei processi e delle procedure operative.

**Livello B**

**Macchinista:** lavoratore che, fermo restando quanto previsto per detta figura dall'art. 26 del CCNL Mobilità/Area AF del 16 dicembre 2016, cura le attività propedeutiche e successive alla circolazione dei treni, ivi inclusa la movimentazione del materiale rotabile, anche negli impianti ad uso dell'impresa ferroviaria svolgendo all'occorrenza anche altri compiti correlati, quali il controllo delle attività svolte dai fornitori della manutenzione, ovvero il presenziamento al treno ove necessario.

**Train Manager:** Lavoratore che, fermo restando quanto previsto dall'art. 26 del CCNL Mobilità/Area AF del 16 dicembre 2016 per la figura del Capo Treno, cura le attività propedeutiche e successive alla circolazione dei treni e svolge tutte le operazioni necessarie a garantire il comfort dei passeggeri e il coordinamento della vendita dei prodotti commercializzati e la corretta e puntuale erogazione dei servizi di bordo. E' responsabile del coordinamento e del controllo delle attività svolte dal personale di bordo e dal personale delle aziende fornitrici. Svolge all'occorrenza attività di supporto a terra per i servizi di accoglienza e ospitalità dei viaggiatori.

**Station Manager:** lavoratore che, nel rispetto delle procedure aziendali e normative vigenti, e attraverso il coordinamento, supervisione e controllo di tutte le risorse impiegate nell'ambito della stazione, garantisce la piena efficienza dei presidi commerciali. Svolge e assicura, nel rispetto dei livelli di qualità previsti in materia di assistenza, informazione ed accoglienza, il comfort della clientela anche in condizione di degrado o di emergenza e le attività di promozione e vendita, assicurando, inoltre, il monitoraggio delle apparecchiature e dei dispositivi ed il controllo dei livelli di servizio delle attività dei fornitori. Svolge all'occorrenza attività di supporto a bordo per i servizi di accoglienza e ospitalità dei viaggiatori.


**Livello C**

**Station Specialist:** lavoratore che, nel rispetto delle procedure e normative vigenti, svolge nell'ambito di specifiche strutture aziendali, anche supportando il responsabile, attività di coordinamento, supervisione e controllo delle risorse impiegate nell'ambito della stazione, con particolare riferimento alle attività di promozione, offerta e vendita dei prodotti commercializzati, di assistenza, informazione ed accoglienza alla clientela assicurandone il comfort anche in condizioni di degrado e di emergenza. Supporta il responsabile nel garantire la piena efficienza dei presidi commerciali nel rispetto degli standard qualitativi e nel monitoraggio delle apparecchiature, dei dispositivi e nel controllo dei livelli di servizio delle attività dei fornitori. Svolge all'occorrenza attività di supporto a bordo per i servizi di accoglienza e ospitalità dei viaggiatori.

**Operatore d'Impianto Italo:** Lavoratore che, nel rispetto dei regolamenti e delle normative vigenti ed in possesso di specifiche abilitazioni, svolge attività di condotta del materiale rotabile sull'infrastruttura nella quale è autorizzato a circolare (entro gli impianti e tra gli impianti e le stazioni). Svolge tutte le attività propedeutiche e successive alla circolazione dei treni, ivi incluse la preparazione e movimentazione del materiale rotabile e le visite di controllo, di accertamento tecnico ed intervento sullo stesso. Nello stesso contesto svolge inoltre le operazioni di predisposizione degli istradamenti, compresa la manovra degli enti e delle


*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*





apparecchiature interessate agli stessi, ed esegue il comando delle manovre. Coadiuvata il macchinista nei casi previsti e in eventuali altri casi con il possesso di specifiche abilitazioni. Coordina e controlla le attività svolte dai fornitori all'interno degli impianti e dei depositi di manutenzione, in termini qualitativi e quantitativi. Svolge le mansioni di interfaccia con il gestore dell'infrastruttura per quanto di competenza.


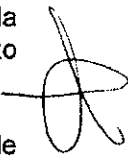
#### Livello E



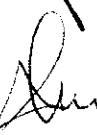

**Hostess/Steward di bordo:** lavoratore che, nel rispetto delle procedure aziendali e della normativa vigente, svolge attività di accoglienza, ospitalità, assistenza ed informazione ai viaggiatori durante la permanenza a bordo e nelle fasi propedeutiche/successive al viaggio, curandone con continuità il comfort. Erogare i servizi previsti, garantendo anche le attività propedeutiche e successive, nel rispetto degli standard qualitativi e di presentazione, ivi ricomprendendo l'ordine e il riordino degli ambienti e delle apparecchiature. Svolge attività di proposizione/vendita di prodotti commercializzati e, occasionalmente, su indicazione del Train Manager, supporta il medesimo nello svolgimento delle operazioni di controlleria e nella vendita di titoli di trasporto. Svolge all'occorrenza analoghe mansioni nell'ambito dell'organizzazione del lavoro prevista per i servizi a terra.




**Hostess/Steward di terra:** lavoratore che su indicazione del responsabile e nel rispetto delle procedure aziendali e della normativa vigente, svolge, nei presidi di stazione, le necessarie attività di promozione, offerta e vendita dei prodotti commercializzati, curando con continuità il comfort e le relazioni con i viaggiatori, fornendo accoglienza, supporto, assistenza e informazioni anche in condizioni di degrado e di emergenza ivi ricomprendendo l'ordine degli ambienti e il relativo riordino nel rispetto degli standard qualitativi. Concorre, su indicazione del responsabile, ad effettuare il monitoraggio delle apparecchiature e dei dispositivi, e a verificare il livello di servizio dei fornitori. Svolge all'occorrenza analoghe mansioni nell'ambito dell'organizzazione del lavoro prevista per i servizi a bordo treno.



**Addetto Protezione Asset:** lavoratore che, nel rispetto delle procedure operative aziendali, ed in applicazione delle conoscenze acquisite svolge le mansioni di monitoraggio e protezione degli asset aziendali all'interno delle stazioni e degli impianti. In caso di necessità e/o eventi critici, si interfaccia con le locali autorità preposte all'ordine pubblico, e fornisce supporto e assistenza al personale di stazione/bordo. Cura le attività di vigilanza degli asset aziendali di Italo (materiale rotabile), ivi compreso il controllo delle attività svolte dai fornitori all'interno degli impianti e delle stazioni. Svolge il proprio lavoro in impianto/stazione e/o in Sala Operativa dove monitora i sistemi di allarme e telecamere.







#### Art. 14 Sede di Lavoro



1. I distretti di assegnazione, ovvero sede di lavoro, sono identificati come segue:

- 
- Distretto Milano
  - Distretto Torino
  - Distretto Bologna
  - Distretto Reggio Emilia
  - Distretto Firenze
  - Distretto Roma
  - Distretto Venezia Mestre/Santa Lucia
  - Distretto Padova
  - Distretto Verona
  - Distretto Napoli/Nola
  - Distretto Salerno
  - Distretto Brescia

2. Per distretto si intende l'insieme degli impianti, stazioni e degli uffici ove l'azienda opera, ricompresi nell'ambito dei territori dei Comuni che danno nome al distretto stesso;



3. L'azienda provvederà al rimborso a piè di lista delle spese di trasporto sostenute dal dipendente per presa o termine servizio in località diversa nell'ambito del proprio distretto di assegnazione;
4. Ai "Macchinisti", e ai "Train Manager", per ogni turno di lavoro con inizio e fine presso l'impianto di manutenzione di Nola Interporto effettivamente prestato, verrà riconosciuto, a titolo di integrazione dell'indennità di trasferta, un ulteriore importo di cui al successivo art. 30 punto 2.

### PARTE III - ORARIO DI LAVORO

#### Art. 15 Orario di lavoro

##### 1. DISCIPLINA GENERALE

##### a. Orario settimanale

L'orario ordinario di lavoro è fissato in 38 ore settimanali calcolate, in programmazione, come media quadrimestrale sui seguenti periodi:

- 1° periodo, intercorrente tra la domenica di dicembre in cui ha luogo il cambio orario annuale di RFI e il sabato della 17<sup>a</sup> settimana successiva;
- 2° periodo, intercorrente tra la prima domenica seguente il termine del 1° periodo e il sabato della 17<sup>a</sup> settimana successiva;
- 3° periodo, intercorrente tra la prima domenica seguente il termine del 2° periodo e il sabato di dicembre precedente al nuovo cambio orario annuale di RFI.

Per il turno unico e i turni non cadenzati, la media delle 38 ore viene programmata in ognuno dei tre periodi con il limite massimo settimanale di 44 ore ed il limite minimo settimanale di 32 ore, ferme restando la durata massima dell'orario giornaliero e le durate minime dei riposi giornalieri e dei riposi settimanali come di seguito disciplinate. Per i turni in seconda e in terza, nei limiti minimi e massimi programmati.

Per quanto sopra definito, l'orario ordinario di lavoro di 38 ore settimanali si intende realizzato come media in ognuno dei tre periodi considerati. Pertanto, i lavoratori percepiranno la retribuzione ordinaria sia nelle settimane di superamento che in quelle di riduzione di detta media.

Per i lavoratori operanti su turni avvicendati (turni in seconda e in terza) e su prestazione unica, l'orario di lavoro settimanale è ripartito di norma su 5 giorni e, in funzione delle esigenze tecniche, produttive ed organizzative dell'azienda, potrà essere ripartito su 6 giorni.

##### b. Orario giornaliero

L'orario di lavoro giornaliero è articolato in:

- turni avvicendati su due periodi giornalieri (c.d. turni in seconda);
- prestazione unica giornaliera (c.d. turno unico);
- turni non cadenzati nelle 24 ore (operato esclusivamente da Personale di Macchina e Personale di Bordo);
- turni avvicendati nelle 18/24 ore (c.d. turni in terza).

La durata massima della prestazione giornaliera per i lavoratori comandati con turno unico, turno in seconda e turno in terza è pari a 10 ore.

In ipotesi di turno unico:

- è ammessa una prestazione giornaliera con orario spezzato. Per orario spezzato si intende un orario giornaliero che preveda un intervallo non retribuito. La durata di ciascuno dei periodi giornalieri non sarà inferiore a tre ore. La durata dell'intervallo tra i due periodi di lavoro non sarà inferiore a trenta minuti e non sarà superiore a due ore e trenta minuti;
- potrà essere concordata una flessibilità in ingresso e in uscita nel rispetto del regolamento aziendale.

E' considerata notturna la prestazione lavorativa giornaliera che interessa la fascia compresa tra le ore 00.00 e le 05.00.

La durata massima della prestazione lavorativa giornaliera notturna non potrà essere superiore a 8 ore, salvo diversa maggiore durata, comunque entro il limite massimo di 9 ore, per il personale operante su turni in terza e fatto salvo quanto previsto al secondo capoverso del successivo punto 2.d per quanto attiene il personale operante su turni non cadenzati.

Fatto salvo quanto previsto al terzo capoverso del successivo punto 2.d per quanto attiene il personale operante su turni non cadenzati, il numero massimo di prestazioni lavorative giornalieri notturne è di 2 tra due riposi settimanali. Per il personale operante su turni in terza, tale limite può essere elevato a 3 tra due riposi settimanali.

Fatto salvo quanto previsto al quarto capoverso del successivo punto 2.d per quanto attiene al personale operante su turni non cadenzati, le ore di prestazione lavorativa giornaliera notturna ricadenti nella fascia compresa tra le 00.00 e le 05.00 non possono eccedere le 390 ore annue, contabilizzate al minuto primo.

c. Riposi giornalieri

La durata minima del riposo giornaliero è fissata in:

- 12 ore consecutive in caso di turno unico;
- 8 ore tra un servizio ed un altro in caso di turno in seconda e turno in terza, ferma restando la misura minima di 11 ore medie nell'arco del mese;
- 16 ore, in caso di prestazione precedente che abbia interessato la fascia 01.00 - 05.00 con esclusione del personale operante su turni non cadenzati.

d. Riposi settimanali

La durata del riposo settimanale deve comprendere almeno un'intera giornata solare ed è fissata in:

- 36 ore minime consecutive, a decorrere dal termine dell'ultima prestazione giornaliera, in caso di prestazione ripartita su sei giorni lavorativi;
- 48 ore minime consecutive, a decorrere dal termine dell'ultima prestazione giornaliera, in caso di prestazione ripartita su cinque giorni lavorativi, ovvero operata su turni non cadenzati.

Ai fini di cui sopra, qualora il servizio precedente il riposo settimanale termini nel periodo compreso tra le ore 00.00 e le ore 05.00, al termine del riposo settimanale la ripresa del servizio non potrà comunque essere disposta prima delle ore 06.00.

e. Pausa

Fatto salvo quanto previsto al successivo punto 2.h per il personale operante su turni non cadenzati, ove la prestazione giornaliera superi le sei ore consecutive, sarà prevista una pausa per il recupero psico-fisico di 15 minuti, considerando utili a tal fine anche gli spazi temporali nei quali il lavoratore, pur essendo a disposizione del datore di lavoro, non sia nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni.

*ESZ RR Agull i ESIB*

Per i lavoratori operanti su turno unico con orario spezzato sarà considerato utile ai fini della pausa l'intervallo non retribuito collocato tra i due periodi di prestazione.

f. Termine del servizio

Nel caso di lavoro su turni in seconda e su turni in terza, per prestazioni che devono garantire la continuità del servizio, il dipendente può lasciare il posto di lavoro solo se sostituito.

Fermo restando quanto sopra, l'Azienda si impegnerà a provvedere alla sostituzione del personale entro due ore oltre il termine della prestazione lavorativa giornaliera programmata e comunque non oltre due ore dal termine della prestazione massima ammessa.

2. DISCIPLINA SPECIALE PER IL PERSONALE DI MACCHINA E PER IL PERSONALE DI BORDO

*MR* La presente disciplina si applica al personale di macchina e di bordo quando è utilizzato in servizio ai treni, compresi eventuali trasferimenti di materiale rotabile non in servizio commerciale.

a. Orario di lavoro:

L'orario di lavoro comprende il tempo nel corso del quale il lavoratore effettua:

- *condotta*, nel corso della quale il Personale di Macchina è responsabile della guida del treno.
- *scorta*, nel corso della quale il Personale di Bordo, nell'ambito delle rispettive competenze, opera sul treno.
- *attività accessoria*, nel corso della quale il Personale di Macchina esegue la messa in servizio e la messa fuori servizio del mezzo di trazione, ovvero il Personale di Bordo, nell'ambito delle rispettive competenze, svolge operazioni preliminari o successive connesse alla circolazione ovvero all'accoglienza clienti e al servizio commerciale del treno, ovvero, altresì, il Personale di Macchina o il Personale di Bordo procede al cambio con altro equipaggio con consegna diretta.
- *attività complementare*, nel corso della quale il Personale di Macchina esegue operazioni di spostamento del mezzo di trazione per esigenze dell'azienda o di RFI, il Personale di Bordo effettua l'accoglienza dei clienti e/o i servizi commerciali, ovvero il Personale di Macchina o il Personale di Bordo svolgono attività complementari e/o correlate rispetto alla mansione prevalente.
- *riserva*, nel corso della quale il personale è presente nell'impianto e a disposizione dell'azienda per l'eventuale esecuzione di un'attività di condotta o scorta, anche eventualmente svolgendo attività complementari, correlate e accessorie alla mansione prevalente.
- *sosta di servizio*, il tempo nel quale il lavoratore pur essendo a disposizione dell'azienda non è nell'esercizio di nessuna delle attività sopra elencate.
- *spostamento di servizio*, nel corso del quale il personale senza svolgere attività di condotta o di scorta e su disposizione dell'azienda:
  - si reca, anche in treno, presso una località al di fuori del proprio distretto di assegnazione, provenendo da quest'ultimo, e viceversa;
  - si sposta tra località diverse collocate al di fuori del proprio distretto di assegnazione;
  - si sposta tra località collocate all'interno del proprio distretto di assegnazione tra l'una e l'altra delle attività di cui al presente punto 2.a.

*ESZ RR Agull i ESIB*

- *pausa*, il tempo, all'interno della sosta di servizio, utile per il recupero psico-fisico e/o funzionale alla fruizione del pasto.

b. Personale di Macchina

La durata massima della prestazione lavorativa giornaliera è pari a 10 ore.

In caso di Riposo Fuori dal Distretto di Assegnazione, la somma della prestazione giornaliera antecedente e di quella seguente il riposo stesso non potrà eccedere le 18 ore.

Il limite di condotta giornaliera, al netto delle soste programmate, è pari a 6 ore.

Ai fini di quanto previsto all'art. 38.1 tale limite è elevabile a 7 ore, in programmazione, per un numero massimo di 5 volte al mese e comunque per non più di una volta tra due riposi settimanali.

Il limite di condotta giornaliera continuativa, al netto delle soste programmate, è pari a 4 ore e 30 minuti, elevabile, in programmazione, a 5 ore per specifici turni di lavoro a fronte di esigenze di servizio commerciale, ferme restando le procedure di cui all'art. 1 punto 5 del presente contratto. Per il servizio prestato in ciascuno di detti turni sarà riconosciuta la specifica indennità di cui al successivo art. 34 punto 5.

Ove al termine della citata procedura non si raggiunga tra le parti l'accordo, l'azienda potrà comunque programmare a livello nazionale fino a quattro giornate di lavoro giornaliero a 5 ore di condotta giornaliera continuativa, al netto delle soste programmate.

L'intervallo di tempo minimo di interruzione della continuità dell'attività di condotta è fissato in 30 minuti, valendo, ai fini del calcolo di tale intervallo, qualsiasi altra attività ricompresa nella definizione di orario di lavoro di cui al punto 2.a, ad esclusione delle soste programmate ricadenti tra l'ora di partenza programmata e l'ora di arrivo reale del treno.

c. Personale di bordo

La durata massima della prestazione lavorativa giornaliera è pari a 10 ore.

Ai fini di quanto previsto all'art. 38.1 tale limite, nell'ambito delle procedure di cui all'art. 1 punto 5 del presente contratto, è elevabile a 11 ore, in programmazione, per un numero massimo di 5 volte al mese e comunque per non più di una volta tra due riposi settimanali.

In caso di Riposo Fuori dal Distretto di Assegnazione la somma della prestazione giornaliera antecedente e di quella seguente il riposo stesso non potrà eccedere le 18 ore.

d. Prestazione lavorativa giornaliera notturna

E' considerata notturna la prestazione lavorativa giornaliera che interessa la fascia compresa tra le ore 00.00 e le 05.00.

Il limite della prestazione lavorativa giornaliera notturna è pari a 8 ore. Ai fini di quanto previsto all'art. 38.1 tale limite è elevabile a 9. Il numero massimo di prestazioni lavorative giornaliere notturne è di 2 tra due riposi settimanali.

Le ore di prestazione lavorativa giornaliera notturna ricadenti nella fascia compresa tra le 00.00 e le 05.00 non possono eccedere le 360 ore annue, contabilizzate al minuto primo.



e. Assenza dal distretto di assegnazione

L'assenza dal distretto di assegnazione, non potrà essere programmata per periodi superiori alle 30 ore.

f. Riposi giornalieri

La durata minima del riposo giornaliero nel distretto per il Personale di Macchina e Bordo è fissata in 14 ore consecutive.

In caso di prestazione che interessa la fascia 01.00-05.00, la durata minima del successivo riposo giornaliero nel distretto di assegnazione per il Personale di Macchina e Bordo è di 18 ore.

La durata minima del riposo giornaliero fuori distretto di assegnazione (RFD) è fissata in 7 ore consecutive.

I riposi fuori distretto di assegnazione (RFD) possono essere programmati fino ad un massimo di 5 al mese e non possono essere programmati 2 riposi fuori distretto di assegnazione (RFD) consecutivi.

g. Riposi settimanali

La durata minima del riposo settimanale è fissata in 48 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultima prestazione lavorativa e dovrà comprendere almeno un'intera giornata solare.

Il giorno di riposo settimanale viene programmato di norma al 6° giorno ed è spostabile dal 4° al 7° giorno.

Nella programmazione dei turni dovrà essere garantita la fruizione di 3.400 ore annue di riposo settimanale.

Qualora il servizio precedente il riposo settimanale termini nel periodo compreso tra le ore 00.00 e le 05.00, al termine del riposo settimanale la ripresa del servizio non potrà comunque essere disposta prima delle 06.00.

h. Pausa

In caso di prestazione giornaliera superiore a 6 ore consecutive, il lavoratore avrà diritto ad una pausa programmata nei turni di 30 minuti per il recupero psicofisico. Detta pausa potrà essere assorbita da eventuali spostamenti di servizio, ovvero dalla pausa per la refezione.

Il lavoratore avrà inoltre diritto ad una pausa programmata nei turni di 30 minuti per la fruizione dei pasti, non in vettura, qualora prima o dopo il periodo di lavoro programmato non risultino disponibili 30 minuti nell'ambito delle fasce 11-15 e/o 18-22. Restano fermi i trattamenti di maggior favore in godimento ovvero nei casi di turni con riposo successivo fuori distretto di assegnazione, la fruizione del pasto sarà garantita presso le strutture convenzionate al termine del turno di lavoro.

Per il personale di bordo, nel caso in cui la prestazione lavorativa giornaliera sia elevata a 11 ore, sarà garantita la programmazione della pausa per la fruizione del pasto.

Qualora in fase di programmazione dei turni, nell'ambito delle procedure di cui all'art. 1, punto 5 (contrattazione), la pausa per la refezione non possa essere prevista per esigenze di produzione, si darà luogo alla corresponsione della specifica indennità di cui al successivo art. 34, punto 6.

Detta pausa, peraltro, potrà, per esigenze operative, essere oggetto di riprogrammazione, purché intercetti le fasce orarie 11-15 e/o 18-22. Ove ciò non fosse possibile, si darà luogo alla corresponsione della specifica indennità di cui al comma che precede.

#### **Nota a verbale**

Le Parti si incontreranno entro il 31 marzo 2020 per valutare gli effetti delle modalità di programmazione di cui al quarto comma.

#### **i. Termine del servizio**

Il lavoratore potrà lasciare il servizio solo dopo l'arrivo del collega subentrante o previa autorizzazione dell'azienda.

Fermo restando quanto sopra, in caso di ritardi dovuti alla circolazione dei treni, l'azienda provvederà alla sostituzione del personale entro due ore oltre il termine della prestazione lavorativa giornaliera programmata e comunque non oltre due ore dal termine della prestazione giornaliera massima definita dal presente contratto presso la prima stazione dove l'azienda effettua servizio viaggiatori.

#### **Art. 16 Lavoro Straordinario**

1. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale;
2. Nessun lavoratore può rifiutarsi di effettuare lavoro straordinario nei seguenti casi:
  - a) malattia improvvisa di un dipendente durante lo svolgimento o in procinto di iniziare l'attività lavorativa;
  - b) mancata sostituzione di un dipendente per le cause di cui alle seguenti lettere d) ed e), ovvero per altre cause accidentali, con esclusione, per queste ultime, del personale di macchina e di bordo in relazione alle specifiche discipline in materia;
  - c) ritardo dei treni anche per motivi non dipendenti dalle cause di cui alle seguenti lettere d) ed e);
  - d) prestazione in regime di pronto intervento per il personale reperibile;
  - e) interruzione della circolazione per disastri, svii, alluvioni, frane, nevicate, calamità pubblica ecc.;
3. Nel caso di personale operante su prestazione unica giornaliera, ovvero su turni in seconda o in terza, è considerato lavoro straordinario quello eccedente la prestazione programmata giornaliera. Tale lavoro straordinario è retribuito mensilmente secondo i compensi orari previsti.
4. Per il personale operante su turni non cadenzati, è considerato lavoro straordinario quello eccedente la prestazione massima giornaliera definita dal presente contratto. Tale lavoro straordinario è retribuito mensilmente secondo i compensi orari previsti.
5. In relazione al carattere multi periodale dell'orario ordinario settimanale di lavoro di 38 ore, come definito al precedente art. 15 punto 1.a., è, inoltre, considerato lavoro straordinario in ognuno dei tre periodi considerati, la differenza positiva tra i due seguenti valori:
  - i. somma delle prestazioni effettivamente rese da ogni lavoratore, al netto delle eventuali eccedenze di cui ai precedenti punti 3 o 4;
  - ii. ore ragguagliate al periodo di riferimento, come di seguito indicate:
    - 1° periodo: 646 ore
    - 2° periodo: 646 ore
    - 3° periodo: orario settimanale ordinario x il n. di giorni compresi nel periodo diviso 7.

*Handwritten signatures and initials at the top of the page.*

- 6. L'eventuale differenza positiva risultante ai sensi del precedente punto 5 sarà retribuita con la maggiorazione spettante.
- 7. Le assenze dal lavoro per ferie, malattia, infortunio, riposi compensativi, nonché le altre assenze espressamente disciplinate nel presente contratto, determinano un decremento delle ore raggugliate di cui al comma 5.ii, pari al lavoro programmato da turno nella giornata di assenza. Per il personale a turno unico il valore di tale riduzione per ogni giornata di assenza è pari ad 7 ore e 36 minuti.

**Art. 17  
Riposo Settimanale e Giorni Festivi**

**1. Riposo settimanale**

- 1.1 Per il personale operante su turno unico, si considera giorno di riposo settimanale la domenica. Per il personale operante su turno in seconda, in terza e non cadenzato, il giorno di riposo settimanale sarà individuato in dipendenza dell'articolazione dei turni.
- 1.2 Nei casi in cui i lavoratori siano chiamati eccezionalmente a svolgere la prestazione lavorativa giornaliera nel giorno della settimana destinato al riposo settimanale, essi godranno del prescritto riposo in altro giorno nella stessa settimana o, eccezionalmente, in quella successiva, a seguito della comunicazione al lavoratore con un preavviso di almeno 48 ore. Il riposo suddetto può essere differito per una sola volta.

**2. Giorni festivi**

**2.1 Sono considerati giorni festivi:**

- 1° gennaio - Capodanno
- 6 gennaio - Epifania
- Lunedì dopo Pasqua
- 25 aprile - Anniversario della Liberazione
- 1° maggio - Festa del Lavoro
- 2 giugno - Festa della Repubblica
- 29 giugno - SS. Pietro e Paolo, in sostituzione del S. Patrono
- 15 agosto - Assunzione
- 1° novembre - Ognissanti
- 8 dicembre - Immacolata Concezione
- 25 dicembre - Natale
- 26 dicembre - S. Stefano

2.2 Al lavoratore che presta la sua giornata lavorativa in una delle festività di cui sopra, compete quanto previsto all'art. 29 (Indennità per Lavoro Domenicale o Festivo) del presente contratto ed una giornata di riposo da godere entro 30 giorni dalla data della festività lavorata, ovvero anche oltre tale termine su richiesta scritta del lavoratore formulata entro il predetto termine di 30 giorni.

Ove per esigenze produttive e/o organizzative non sia possibile la fruizione del riposo nei termini suddetti, al lavoratore verrà corrisposta, in aggiunta all'indennità di cui al precedente comma, una giornata di retribuzione di cui all'art. 21 punto 1.1 a), b) e c) e punto 1.2 c) e d) del presente contratto.

2.3 Al lavoratore che, per esigenze di servizio, venga chiamato a svolgere la prestazione giornaliera in una delle festività di cui al punto 2.1, competono quanto previsto dall'art. 29 (indennità per Lavoro Domenicale o Festivo) del presente contratto ed una giornata di riposo da godere entro 90 giorni dalla data della festività lavorata, ovvero anche oltre tale termine su richiesta scritta del lavoratore formulata entro il termine di 30 giorni. In caso di mancata

*Handwritten signatures and initials scattered throughout the page, corresponding to the various sections.*

fruizione la stessa verrà liquidata con il compenso per il lavoro straordinario diurno di cui all'art. 27 del presente contratto.

2.4 Nel caso in cui una festività di cui al punto 2.1 coincida con il giorno della settimana destinato al riposo settimanale, il lavoratore ha diritto ad un'altra giornata di riposo da fruire entro 90 giorni. Ove per esigenze produttive e/o organizzative non sia possibile la fruizione dell'ulteriore giornata di riposo entro il termine suddetto, al dipendente verrà corrisposta una giornata di retribuzione di cui di cui all'art. 21 punto 1.1 a), b) e c) e punto 1.2 c) e d) del presente contratto.

2.5 Al lavoratore che, per esigenze di servizio, svolga la prestazione giornaliera in una delle festività di cui al punto 2.1 coincidente con il giorno della settimana destinato al riposo settimanale, competono quanto previsto all'art. 29 (Indennità per Lavoro Domenicale o Festivo) e due riposi compensativi da fruire il primo con le modalità di cui al precedente punto 1.2 ed il secondo con le modalità di cui al precedente punto 2.2.

2.6 Nei casi di cui ai precedenti punti 2.2, 2.3 e 2.5, ove si verifichi la parziale coincidenza delle festività, al lavoratore verrà assicurato, entro i 90 giorni successivi alla festività, il recupero della stessa nella misura di un'intera giornata se la prestazione resa nel giorno festivo sia superiore a 3 ore, oppure nella misura di mezza giornata quando la prestazione resa nel giorno festivo sia pari o inferiore a 3 ore.

Per i lavoratori di cui all'art. 15 punto 2 (Orario di Lavoro - Disciplina Speciale per il Personale di Macchina e per il Personale di Bordo), nel computo della prestazione resa si considera anche l'eventuale riposo giornaliero fuori distretto di assegnazione (RFD).

Ove per esigenze tecniche, produttive od organizzative non sia possibile la fruizione dei suddetti recuperi nel termine previsto, al lavoratore verrà corrisposto, oltre all'indennità per lavoro festivo nei termini di cui all'art. 29 (Indennità per Lavoro Domenicale o Festivo), il 100% o il 50% del valore di una giornata di retribuzione come individuata al richiamato punto 2.2 del presente articolo.

2.7 Per tutti i lavoratori comandati con turni in seconda, in terza e turni non cadenzati di cui all'Art. 15 del presente contratto, qualora la festività di cui al punto 2.1 del presente articolo coincida con il riposo a recupero di maggiori prestazioni rese, il riposo stesso deve essere spostato in altra giornata.

2.8 Le giornate comunque non lavorative (riposo settimanale e festività) cadenti in un periodo di assenza per motivi diversi dalle ferie o dai permessi retribuiti sono assorbite dalle assenze stesse.

#### Art. 18 Ferie e Festività Soppresse

1. Ai lavoratori spetta per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a:

a) per i lavoratori fino a 8 anni di anzianità di servizio:

- 20 giorni lavorativi, se l'articolazione dell'orario settimanale è su 5 gg.
- 24 giorni lavorativi, se l'articolazione dell'orario settimanale è su 6 gg.

b) per i lavoratori con più di 8 anni di anzianità di servizio:

- 25 giorni lavorativi, se l'articolazione dell'orario settimanale è su 5 gg.
- 29 giorni lavorativi, se l'articolazione dell'orario settimanale è su 6 gg.

Per l'anno di assunzione ai dipendenti spetta un periodo di ferie, con riferimento alle quantità annue sopra individuate, in proporzione ai mesi da lavorare, considerando mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, o di assenze non valide agli effetti del servizio prestato, i predetti giorni di ferie verranno ridotti in proporzione ai mesi di servizio prestati.

2. Le ferie vanno godute di norma nell'anno di maturazione. Il periodo di ferie va goduto per almeno due settimane consecutive nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti ferie, entro i diciotto mesi successivi all'anno di maturazione.
3. Il periodo e la durata delle ferie sono stabiliti - secondo programmi predeterminati - in relazione alle esigenze operative ed organizzative dell'azienda, nonché in funzione di un recupero psicofisico di tutti i lavoratori.
4. La fruizione delle ferie è irrinunciabile e deve avvenire con un valore minimo di una giornata. Le ferie, in caso di oggettive ragioni tecnico organizzative, possono essere interrotte su richiesta dell'azienda, se il lavoratore acconsente. Il lavoratore in tali casi ha diritto a fruire o completare il periodo di ferie in epoca successiva e al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro sia per gli spostamenti per poter ritornare al luogo di vacanza dal quale sia stato richiamato.
5. Le ferie devono essere richieste e preventivamente autorizzate formalmente.
6. Il decorso delle ferie si interrompe nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia tempestivamente e regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.
7. L'azienda si riserva di determinare periodi di chiusura collettiva, con la fruizione di ferie obbligatorie, nella misura massima di 8 giornate, anche frazionabili in due distinti periodi dell'anno, previa informativa alle Rappresentanze aziendali.
8. La programmazione delle ferie deve garantire il rispetto dei seguenti principi generali:
  - le ferie hanno normalmente carattere continuativo per almeno due settimane di calendario nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre;
  - eventuali prestazioni precedentemente non previste e successivamente richieste, a seguito di nuove esigenze organizzative o tecniche dell'azienda, dovranno essere comunque assicurate dal lavoratore con la fruizione delle ferie in un altro periodo.
9. Il piano di programmazione delle ferie viene definito entro il mese di aprile per le ferie nel periodo estivo, entro il 15 novembre per le ferie durante il periodo delle festività natalizie, entro i 30 giorni precedenti le festività pasquali ed è oggetto di una verifica con le RSU.
10. Le ferie, ove non coincidenti con periodi usufruiti collettivamente, come da turnazione programmata, devono essere richieste dal lavoratore ed autorizzate preventivamente dall'azienda.
11. L'azienda si impegna, a fronte di esigenze particolari e gravi (nascite di figli, morti di parenti, visite mediche specialistiche certificate), a dare la priorità di fruizione delle proprie ferie ai lavoratori che ne facciano richiesta scritta.
12. In sostituzione delle soppresse festività religiose di cui alla legge 5.3.1977, n. 54 e del relativo

frazionabili nel corso di ciascun anno. La fruizione di detti permessi individuali retribuiti sarà garantita dall'azienda nell'anno di riferimento.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, o di assenze non valide agli effetti del servizio prestato, i predetti giorni di permesso verranno ridotti in proporzione ai mesi di servizio prestati.

#### PARTE IV - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO E POLITICHE SOCIALI

##### Art. 19

##### Tutela della maternità e della paternità

Ad integrazione di quanto previsto al punto 3 dell'art. 33 del CCNL Mobilità/Area AF del 16 dicembre 2016, si conviene quanto segue:

Nel caso di interdizione anticipata delle lavoratrici per maternità, il trattamento economico spettante a carico dell'INPS sarà integrato dall'Azienda ed equiparato per analogia a quanto previsto in caso di "Astensione Obbligatoria" con riconoscimento del 100% del trattamento economico complessivo netto.

Le parti concordano, infine che per incrementare la qualità dei contratti anche con riferimento agli strumenti di conciliazione vita-lavoro, durante il primo anno di vita del bambino il personale di bordo e di macchina che usufruisce delle ore di allattamento potrà, con il consenso del lavoratore, essere assegnato a mansioni fino al livello E, fermo restando il diritto alla conservazione al trattamento economico. L'individuazione della mansione avverrà privilegiando il criterio della coerenza professionale, tenuto conto delle esigenze della persona e delle esigenze organizzative dell'azienda.

##### Art. 20 Pasti aziendali

Il personale che presta la propria attività su turno unico di cui alla lettera b) dell'art. 15 b. del presente contratto, per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera ordinaria superiore alle 6 ore, fruirà di una pausa per un minimo di 30 minuti per la consumazione del pasto e anche ai fini del recupero delle energie psico-fisiche.

Il resto del personale di cui alle lettere a), c) e d), fruirà del pasto aziendale secondo le modalità stabilite dalla disciplina dell'orario di lavoro di cui all'art. 15 del presente contratto.

Al personale di cui al presente contratto, ad esclusione del personale dirigente, viene riconosciuto un buono pasto del valore unitario di € 7,50 per ogni prestazione lavorativa resa superiore a 1 ora di prestazione.

ES M Hull vi EG WR

## PARTE V - RETRIBUZIONE

### Art. 21 Retribuzione

#### 1. Elementi della retribuzione

##### 1.1 Sono elementi della retribuzione:

- a. Minimo contrattuale
- b. Aumenti periodici di anzianità
- c. Assegni ad personam/superminimi

##### 1.2 Sono elementi ulteriori della retribuzione:

- a. Tredicesima mensilità
- b. Quattordicesima mensilità
- c. Indennità di funzione Quadri
- d. Salario Professionale
- e. Premio di risultato
- f. Compenso per lavoro straordinario
- g. Indennità per lavoro notturno
- h. Indennità per lavoro domenicale
- i. Indennità per lavoro festivo
- j. Indennità di assenza dal distretto di assegnazione
- k. Indennità di trasferimento
- l. Compensi per reperibilità
- m. Indennità di formazione
- n. Indennità varie
- o. Indennità turno disponibile
- p. Indennità riserva
- q. Indennità utilizzazione riserva
- r. Indennità utilizzazione in periodi di non lavoro
- s. Indennità di produttività

Handwritten signatures on the left margin.

Handwritten signatures on the right margin.

#### 2. Modalità di corresponsione della Retribuzione

La retribuzione è corrisposta su base mensile secondo le procedure vigenti entro il giorno 27 di ciascun mese, con la specifica che la retribuzione legata a prestazioni (competenze accessorie, indennità di trasferta) è corrisposta entro il mese successivo.

La 13<sup>a</sup> mensilità è corrisposta entro il 15 dicembre di ogni anno.

La 14<sup>a</sup> mensilità è corrisposta in corrispondenza del pagamento degli stipendi di giugno di ogni anno.

Handwritten signatures at the bottom of the page.

3. Minimi Contrattuali

I valori dei minimi contrattuali mensili saranno i seguenti:

Livello	Parametro	MINIMI CONTRATTUALI			
		01.04.19	01.06.20	01.06.21	31.12.21
Q1	173	2.241,92	2.284,65	2.327,37	2.370,10
Q2	152	2.082,40	2.082,40	2.082,40	2.082,40
A	147	1.888,47	1.930,28	1.972,09	2.013,90
B1	140	1.779,18	1.825,46	1.871,73	1.918,00
B2	134	1.758,63	1.784,36	1.810,08	1.835,80
B3	132	1.697,21	1.734,28	1.771,34	1.808,40
C1	129	1.660,04	1.695,79	1.731,55	1.767,30
C2	127	1.599,39	1.646,23	1.693,06	1.739,90
D1	125	1.573,32	1.619,72	1.666,11	1.712,50
D2	121	1.559,62	1.592,32	1.625,01	1.657,70
D3	119	1.552,77	1.578,62	1.604,46	1.630,30
E1	117	1.545,92	1.564,92	1.583,91	1.602,90
E2	112	1.471,15	1.492,24	1.513,32	1.534,40
E3	110	1.365,92	1.412,95	1.459,97	1.507,00
F1	102	1.338,52	1.358,15	1.377,77	1.397,40
F2	100	1.331,67	1.344,45	1.357,22	1.370,00

4. Retribuzione giornaliera e oraria

La retribuzione giornaliera e oraria si ottiene dividendo rispettivamente per 26 e per 160 la retribuzione mensile determinata dagli elementi retributivi di cui al punto 1.1, ed alla lettera d) del punto 1.2 del presente articolo.

NORMA TRANSITORIA:

Il personale attualmente inquadrato nel livello Q confluirà nel livello Q2 e il relativo importo in eccedenza rispetto ai nuovi minimi contrattuali, verrà riconosciuto a titolo di assegno personale assorbibile in occasione dei prossimi rinnovi contrattuali.

**Art. 22**  
**Aumenti periodici di anzianità**

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio retribuito a decorrere dalla data di assunzione, alla corresponsione, a titolo di aumenti periodici di anzianità, di un aumento retributivo mensile in cifra fissa pari a:

Livello Prof.le	Posizione retributiva	Importo (euro)	Livello Prof.le	Posizione retributiva	Importo (euro)
Q	Q1	47,19	D	D1	28,42
	Q2	38,27		D2	25,64
A	A	35,95		D3	25,22



B	B1	33,62	E	E1	24,34
	B2	31,77		E2	22,66
	B3	31,30		E3	22,26
C	C1	29,91	F	F1	18,58
	C2	29,45		F2	18,22

2. Il numero massimo maturabile di aumenti biennali di anzianità è 7.
3. Gli aumenti di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello nel quale si compie il biennio di anzianità.
4. All'atto del passaggio al livello/posizione retributiva superiore, ai lavoratori interessati sarà mantenuto il numero di aumenti di anzianità maturati nel livello/posizione retributiva di provenienza, con gli importi rivalutati in relazione al valore dell'aumento di anzianità previsto per il nuovo livello/posizione retributiva al precedente punto 1 e la frazione di biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione del successivo aumento al valore del nuovo livello/posizione retributiva.

NORMA TRANSITORIA:

Per quanto riguarda il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente CCAL, gli importi di cui al presente articolo entreranno in vigore, ferma restando l'anzianità maturata al momento della predetta stipula, con effetto dal prossimo scatto.

**Art. 23  
Tredicesima e quattordicesima mensilità**

Oltre alle normali competenze mensili, ai lavoratori saranno corrisposte, secondo le modalità previste al punto 2 dell'art. 21 (Retribuzione) del presente CCAL, una tredicesima ed una quattordicesima mensilità, di importo pari alla somma della retribuzione mensile di cui alle lettere a), b), c) del punto 1.1 dell'art. 21, dell'indennità di funzione Quadri di cui all'art. 24 del presente CCAL e del salario professionale di cui all'art.72 del CCNL Mobilità Attività Ferroviarie 16 dicembre 2016 e all'art. 25 del presente CCAL.

La tredicesima mensilità sarà determinata con riferimento alla retribuzione mensile di cui al precedente punto 1 in godimento al 1° dicembre di ciascun anno.

La quattordicesima mensilità sarà determinata con riferimento alla retribuzione mensile di cui al precedente punto 1 in godimento al 30 giugno di ciascun anno.

La tredicesima e la quattordicesima mensilità saranno corrisposte come stabilito al punto 2 del precedente art. 21.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, o nei casi di assenza non retribuita, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e/o della quattordicesima mensilità, quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda nei 12 mesi antecedenti quello di erogazione. La frazione di mese superiore a quindici giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Per i lavoratori in prova i primi 45 giorni del periodo di prova non sono considerati utili, se non seguiti da conferma in servizio, per il calcolo dei dodicesimi di cui al precedente punto 3 ai fini della corresponsione della tredicesima e della quattordicesima mensilità.

Inoltre, le quote della tredicesima e della quattordicesima mensilità non competono al lavoratore che interrompa volontariamente il rapporto di lavoro con l'azienda durante il periodo di prova.

**Art. 24**  
**Indennità di funzione Quadri**

Dalla data di applicazione dei minimi contrattuali di cui all'articolo 21, ai Quadri compete una indennità di funzione omnicomprensiva, a fronte delle responsabilità proprie della funzione, nelle misure mensili di seguito indicate al lordo delle ritenute di legge:

Posizione retributiva Q1 € 250,00  
Posizione retributiva Q2 € 130,00

**NORMA TRANSITORIA:**

Il personale attualmente inquadrato nel livello Q confluirà nel livello Q2 e il relativo importo in eccedenza rispetto ai nuovi valori di Indennità di Funzione, verrà riconosciuto a titolo di assegno personale assorbibile in caso di eventuale ulteriore variazione di detto specifico istituto.

**Art. 25**  
**Salario Professionale**

Dalla data di applicazione dei minimi contrattuali di cui all'articolo 21, ai lavoratori sarà riconosciuto il salario professionale in ragione della funzionalità produttiva delle differenti figure professionali negli importi al lordo delle ritenute di legge individuati nell'art. 72 del CCNL Mobilità/Area AF del 16 dicembre 2016 applicati per analogia, come da allegato 2, con l'aggiunta delle seguenti figure professionali:

Figura professionale	importo mensile
Station Manager	50,00
Station Specialist	40,00
Hostess/Steward terra	30,00
Hostess/Steward di bordo	42,00

Il salario professionale è utile ai fini della determinazione della 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, come definite nel precedente art. 23.

**Art. 26**  
**Premio di Risultato**

In applicazione dell'art. 73 del CCNL Mobilità/Area AF del 16 dicembre 2016, al personale di cui al presente contratto sarà erogato un Premio di risultato, in relazione agli incrementi di produttività, redditività, di qualità ed efficienza, con criteri individuati e concordati tra le parti come specificato nell'art. 37 punto 3 del presente CCAL.

**Art. 27**  
**Compenso per lavoro straordinario**

1. Ai fini della determinazione dei compensi per lavoro straordinario, la retribuzione oraria, determinata come definito al successivo punto 2, è incrementata come segue:

prestazioni straordinarie feriali diurne  
(dalle 6.01 alle 22.00): 18 %  
prestazioni feriali notturne (dalle 22.01 alle 6.00)  
e festive diurne (dalle 6.01 alle 22.00): 35 %  
prestazioni straordinarie festive notturne  
(dalle 22.01 alle 6.00): 50 %

EG MK Hull vi

2. La retribuzione oraria sulla quale applicare le maggiorazioni di cui al precedente punto 1 è data applicando il divisore orario di cui al punto 4 dell'art. 21 (Retribuzione) del presente CCAL all'importo mensile delle seguenti voci retributive, spettanti nel mese in cui sono state effettuate le prestazioni straordinarie:

- minimo contrattuale, di cui al punto 1.1 a) dell'art. 21;
- aumenti periodici di anzianità, di cui al punto 1.1 b) dell'art. 21;
- assegni personali pensionabili, di cui al punto 1.1 c) dell'art. 21;
- salario professionale di cui al punto 1.2 d) dell'art. 21 e art. 25;

**Art. 28**  
**Indennità per lavoro notturno**

Ai lavoratori che prestano servizio tra le ore 22.00 e le ore 6.00 è corrisposta una indennità oraria per lavoro notturno pari a € 2,40 al lordo delle ritenute di legge.

Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al precedente punto, si sommano le prestazioni notturne effettuate nel mese arrotondando a ora intera la frazione superiore ai 30 minuti.

**Art. 29**  
**Indennità per lavoro domenicale e festivo**

1. Ai lavoratori che vengono chiamati a prestare servizio nelle giornate domenicali per più di due ore è corrisposta un'indennità al lordo delle ritenute di legge pari a € 20,00.
2. Ai lavoratori che vengono chiamati a prestare servizio nella domenica di Pasqua per più di due ore, in luogo dell'indennità di cui al precedente punto 1 è corrisposta una indennità pari a € 65,00 al lordo delle ritenute di legge.
3. Per prestazioni fino a due ore le indennità di cui ai precedenti punti 1 e 2 vengono corrisposte nella misura del 50%.
4. Ai lavoratori che vengono chiamati a prestare servizio nei giorni festivi di cui al punto 2.1 dell'art. 17 (Riposo settimanale e Giorni festivi) del presente CCAL è corrisposta una indennità oraria pari al 35% delle seguenti voci retributive:

- minimo contrattuale, di cui al punto 1.1 a) dell'art. 21;
- aumenti periodici di anzianità, di cui al punto 1.1 b) dell'art. 21;
- assegni personali pensionabili, di cui al punto 1.1 c) dell'art. 21;
- salario professionale di cui al punto 1.2 d) dell'art. 21 e art. 25;

**Art. 30**

**Trasferta e altri trattamenti in caso di servizio svolto fuori dal distretto di assegnazione**

1. Al lavoratore cui venga richiesto di svolgere la propria prestazione lavorativa al di fuori del distretto di assegnazione e riconosciuto il seguente trattamento:

- a) spese di trasporto, rimborso a piè di lista;
- b) spese di alloggio e prima colazione di norma prepagato o con rimborso a piè di lista;
- c) spese per il pasto serale prepagato o con rimborso a piè di lista fino a un valore massimo di € 25,00;
- d) per il Personale di macchina e per il Personale di bordo, l'indennità giornaliera di assenza dal distretto di assegnazione per una durata superiore a un'ora è pari a:

Profilo Professionale	Indennità
Macchinista	€ 28,00
Train Manager	€ 23,00
Hostess/Steward	€ 17,00

Per il restante personale, l'indennità di assenza dal distretto di assegnazione è pari a € 15,00 giornaliera per una durata superiore alle 2 ore.

- In riferimento all'art. 14 punto 4 del presente CCAL, ai "Macchinisti" e ai "Train Manager" verrà riconosciuto un ulteriore importo di € 10,00 ad integrazione dell'indennità di trasferta di cui al precedente punto per ogni turno di lavoro con inizio e fine presso l'impianto di manutenzione di Nola Interporto effettivamente prestato;
- L'importo dell'indennità di cui al precedente punto, è soggetto allo stesso trattamento contributivo e fiscale del trattamento di trasferta.
- Al Personale di Macchina e di Bordo che effettua un turno di lavoro con riposo successivo fuori distretto (RFD), per il solo turno di andata, in luogo delle indennità di cui al precedente punto 1 verrà riconosciuta la seguente indennità al lordo delle ritenute di legge:

Profilo Professionale	Indennità
Macchinista	€ 36,00
Train Manager	€ 28,00
Hostess/Steward	€ 20,00

- In caso di riposo fuori distretto di assegnazione, al fine di assicurare l'adeguato recupero fisico-psichico del lavoratore, l'azienda procederà a stipulare convenzioni con strutture alberghiere adeguate.
- Il monitoraggio della qualità dei servizi offerti dagli esercizi commerciali e dalle strutture alberghiere sarà verificato dal management dell'azienda, oltre la rilevazione periodica e formalizzata del gradimento dei lavoratori.

6.

#### Art. 31 Indennità di formazione

- Al personale di macchina e di bordo durante le giornate di formazione tecnico/regolamentare/commerciale/valoriale quando effettuate all'interno del proprio distretto di assegnazione sarà riconosciuta un'apposita indennità di formazione i cui importi economici al lordo delle ritenute di legge sono i seguenti:

- Macchinista € 20,00
- Train Manager € 16,50
- Hostess/Steward di Bordo € 12,00

*[Handwritten signatures]*

2. In caso di formazione al di fuori del proprio distretto di assegnazione, verrà riconosciuta, in sostituzione, la relativa indennità di trasferta spettante.

**Art. 32  
Indennità di trasferimento**

1. Nel caso di trasferimento individuale disposto dall'azienda in applicazione dell'art. 50 (Trasferimenti) del CCNL Mobilità/Area AF del 16 dicembre 2016, al lavoratore compete:

a) il rimborso delle spese documentate di trasporto per sé e per i familiari conviventi nonché per il mobilio, l'arredamento e il bagaglio, previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda;

b) un compenso pari all'indennità di trasferta di cui al punto 1 dell'art. 30 (Trasferta e altri trattamenti in caso di servizio svolto fuori dal distretto di assegnazione) del presente CCAL, pari a 15 giorni dal trasferimento qualora il lavoratore si trasferisca da solo e a 30 giorni qualora il lavoratore si trasferisca con i familiari conviventi, nel caso di trasferimento disposto nell'ambito della stessa Provincia, ovvero, in caso di trasferimento disposto nell'ambito della stessa Regione, pari a 30 giorni qualora il lavoratore si trasferisca da solo e a 45 giorni qualora il lavoratore si trasferisca con i familiari conviventi;

c) un'indennità una tantum all'atto del trasferimento pari ai 4/3 dell'ultima retribuzione mensile globale percepita nel mese precedente il trasferimento. Tale indennità viene raddoppiata nel caso di trasferimento disposto oltre l'ambito della stessa Provincia ed il lavoratore si trasferisca con i familiari conviventi.

2. Ove il trasferimento disposto comporti il mutamento della sede di lavoro in una nuova unità produttiva nella Regione limitrofa alla Regione della sede di lavoro originaria, il trattamento di cui alla lettera b) del precedente punto 1 è corrisposto per 45 giorni qualora il lavoratore si trasferisca da solo e per 60 giorni qualora il lavoratore si trasferisca con i familiari conviventi e le indennità di cui alla lettera c), primo e secondo comma del punto stesso sono raddoppiate, nei casi previsti.

In caso di trasferimento disposto oltre il confine della Regione limitrofa, il trattamento di cui alla lettera b) è corrisposto per 90 giorni qualora il lavoratore si trasferisca da solo e per 120 giorni qualora il lavoratore si trasferisca con i familiari conviventi e le indennità di cui alla lettera c), primo e secondo comma del punto 1 sono triplicate, nei casi previsti.

3. Nel caso dei trasferimenti individuali disposti dall'azienda in una nuova unità produttiva nella medesima Regione della sede di lavoro originaria, al lavoratore saranno concessi i seguenti permessi retribuiti per effettuare il trasloco:








- 2 giorni al lavoratore che non abbia congiunti conviventi a carico che si trasferiscano con lui;
- 4 giorni al lavoratore che abbia congiunti conviventi a carico che si trasferiscano con lui.

4. Nel caso dei trasferimenti individuali disposti dall'azienda in una nuova unità produttiva in una Regione diversa dalla Regione della sede di lavoro originaria, le aziende concederanno i seguenti permessi retribuiti per effettuare il trasloco:


- 3 giorni al lavoratore che non abbia congiunti conviventi a carico che si trasferiscano con lui;
- 5 giorni al lavoratore che abbia congiunti conviventi a carico che si trasferiscano con lui.

5. Per i permessi retribuiti di cui ai precedenti punti 3 e 4 al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione giornaliera di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 21 (Retribuzione) del presente CCAL.

*[Handwritten signatures]*





6. Qualora, per effetto del trasferimento individuale disposto dall'azienda il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto per la propria abitazione, regolarmente registrato in data antecedente alla comunicazione del trasferimento, l'azienda riconoscerà al medesimo il rimborso di tale indennizzo per un importo massimo pari a 6 mensilità del canone di affitto, nonché il rimborso delle spese relative alla disdetta delle utenze precedenti e all'istestazione delle nuove utenze per il nuovo alloggio.





7. Quando il trasferimento determini il cambio di domicilio, debitamente documentato, al di fuori del territorio della Provincia della sede di lavoro originaria, l'azienda attribuirà al lavoratore, a partire dall'effettivo trasloco nella nuova abitazione, una indennità mensile per contribuire alle spese per la stessa abitazione, per un periodo massimo di 12 mesi, di importo non superiore ad € 350,00 al lordo delle ritenute di legge.


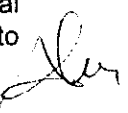
Ove il trasferimento venga disposto per una sede collocata in una Regione diversa da quella di origine l'importo massimo di cui al precedente comma viene raddoppiato o triplicato secondo quanto definito al precedente punto 2.




In alternativa, al lavoratore trasferito che acquisti un alloggio nella località in cui si trova la nuova sede di lavoro, saranno attribuiti gli stessi contributi di cui al presente punto 7, calcolati con i criteri di cui al comma precedente, per un importo corrispondente ad un periodo di 18 mesi, da erogare in un'unica soluzione.





In tal caso il lavoratore dovrà presentare all'azienda specifica richiesta entro 12 mesi dal trasferimento e documentare l'acquisto entro 30 giorni dal ricevimento del contributo aziendale, con le modalità stabilite dall'azienda.




8. Nel caso dei trasferimenti individuali disposti dall'azienda, i lavoratori trasferiti hanno diritto di priorità, per un periodo di 3 anni dalla data del trasferimento, nella richiesta di anticipazione del TFR ai fini dell'acquisto della casa di abitazione nelle zone limitrofe alla nuova sede di lavoro, entro i limiti quantitativi previsti dalla legge.






9. I trattamenti di cui al presente articolo non competono ai lavoratori che vengano trasferiti a domanda, ai quali verranno accordati soltanto due giorni di permesso retribuito per effettuare il trasloco con la retribuzione di cui al precedente punto 5 ove il lavoratore si trasferisca con la famiglia.



10. I rimborsi e le indennità di cui al presente articolo, attribuiti al lavoratore trasferito, sono esclusi dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge.





**Art. 33**  
**Reperibilità**




1. La seguente normativa si applica ai dipendenti con orario di lavoro articolato su prestazione unica giornaliera, turno in seconda e turno in terza;

2. L'Azienda predispone un servizio di reperibilità utilizzando le prestazioni di lavoratori inseriti in turni programmati di reperibilità, al fine di garantire la sicurezza, la continuità del servizio e la funzionalità degli impianti a fronte della segnalazione di guasti o anomalie, e comunque per sopperire ad esigenze non prevedibili delle strutture di Produzione, delle attività di protezione aziendale e di comunicazione con la clientela e con i media.



3. Il lavoratore in possesso dei requisiti professionali e delle abilitazioni previste, ove richiesto dall'azienda, in base a quanto stabilito alla lettera f) dell'art. 56 di cui al CCNL Mobilità/Area AF del 16 Dicembre 2016, deve partecipare alle turnazioni di reperibilità, che verranno esposte negli impianti almeno 7 gg. prima della loro operatività ed avranno durata almeno mensile.



*E S A Giulio*

In caso di giustificato impedimento che non permetta al lavoratore di essere reperibile nel turno predisposto dall'azienda, lo stesso deve darne immediata comunicazione ai superiori diretti.

Qualora si determini quanto previsto al precedente capoverso, il sostituto, successivamente inserito nella turnazione di reperibilità a seguito di modifica programmabile della medesima, ne sarà di regola informato con un preavviso minimo di 48 ore; nei casi di sostituzione di personale che per cause accidentali di impedimento non può garantire la reperibilità, il sostituto verrà informato in tempo utile per garantire la sostituzione.

- 4. L'obbligo della reperibilità consiste nell'impegno, da parte del lavoratore, di lasciare all'azienda indicazioni idonee a consentirgli di ricevere, ponendosi in condizioni di soddisfarle, le eventuali chiamate dell'azienda fuori dell'orario normale di lavoro, per essere in grado di raggiungere entro un'ora la località di raccolta, di riunione o di intervento, secondo le modalità definite in applicazione del successivo punto 8.

Al fine di favorire le condizioni per rispondere tempestivamente alle chiamate in reperibilità, le aziende doteranno di idonei strumenti di comunicazione i lavoratori inseriti nei turni di reperibilità.

L'impegno individuale in turno di reperibilità deve essere contenuto in 7 giorni ogni quattro settimane. A fronte di specifiche esigenze organizzative e produttive, a livello aziendale potrà essere definita tra le parti un'articolazione dei turni che preveda un numero di giornate di reperibilità superiore, sino ad un massimo di 10.

- 5. Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione dell'azienda, in relazione a quanto previsto al precedente punto 1, di guasti o anomalie e comunque fino al ripristino della funzionalità ovvero per sopperire ad esigenze non prevedibili. Il tempo complessivo dell'intervento comprende quello normalmente necessario dal momento della chiamata per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo.

La durata dell'intervento in reperibilità del lavoratore che, al momento della chiamata, non abbia ancora fruito di almeno 8 ore di riposo sarà, di norma, limitata a 4 ore. Tale limite può essere superato esclusivamente per necessità di continuità dell'intervento, senza comunque superare la durata massima di 8 ore.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e/o produttive, a livello aziendale le parti, nell'ambito di quanto previsto al successivo punto 8, potranno individuare limiti più elevati della durata degli interventi in reperibilità e del relativo regime dei riposi.

- 6. Durante il normale orario di lavoro giornaliero il lavoratore presente nell'impianto non può essere considerato reperibile né può esserlo nei giorni di malattia o di altra assenza che impedisca l'effettuazione delle prestazioni.

A tal fine si precisa che il lavoratore in ferie che dichiara, assumendosene ogni responsabilità, di essere ugualmente in grado di intervenire in caso di chiamata, può essere mantenuto in turno di reperibilità.

- 7. Il lavoratore chiamato ad intervenire durante la pausa per refezione o nell'intervallo tra le due prestazioni in caso di orario spezzato non è considerato reperibile e gli interventi effettuati durante la pausa o nell'intervallo sono da considerare prestazioni straordinarie ed in tal senso assoggettate alla disciplina sul lavoro straordinario di cui all'art. 27 (Lavoro straordinario) del presente CCAL.

- 8. Ai lavoratori in reperibilità l'Azienda riconoscerà i seguenti trattamenti retributivi specifici:

8.1 Compenso per reperibilità

Per ogni giornata in cui il lavoratore è inserito nel turno di reperibilità, al medesimo compete il seguente compenso:

- a) se si tratta di giornate lavorative  
b) se si tratta di giornate di riposo

€ 14,00  
€ 32,00.

Al lavoratore reperibile viene corrisposta, in aggiunta al compenso giornaliero per reperibilità, una indennità per ogni chiamata nella misura di € 20,00.

Tale indennità va corrisposta esclusivamente in caso di effettivo spostamento del lavoratore dal proprio domicilio per rispondere alla chiamata dell'azienda.

L'individuazione dei compensi per le giornate lavorative o di riposo è stabilita in base al turno programmato di reperibilità.

Limitatamente all'istituto della reperibilità e per le giornate del 1° gennaio, 15 agosto, 25 dicembre e per la domenica di Pasqua, il compenso viene elevato a € 58,00.

- 8.2 Le prestazioni rese dai lavoratori chiamati ad effettuare interventi in reperibilità al di fuori del proprio normale orario di lavoro vengono retribuite con le maggiorazioni orarie previste all'art. 27 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCAL.

Ai fini della determinazione delle ore di straordinario da retribuire viene considerato orario di lavoro tutto il tempo intercorrente fra l'ora in cui il dipendente raggiunge il punto di raccolta o di riunione o di intervento e l'ora in cui viene lasciato in libertà presso il punto di raccolta o di riunione o di intervento.

9. L'Azienda per far fronte a situazioni contingenti di cui al precedente punto 1, potranno ricorrere a lavoratori disponibili, preventivamente individuati su base volontaria, per interventi al di fuori del normale orario di lavoro. In tali casi al lavoratore compete una indennità di chiamata pari a € 33,00, comprensiva dei tempi di spostamento per raggiungere i punti di raccolta o di riunione o di intervento.

Le prestazioni rese dal lavoratore disponibile in caso di intervento saranno retribuite con le stesse modalità previste per il lavoratore reperibile al precedente punto 8.2.

Dal momento della chiamata sorgono a carico del lavoratore resosi disponibile e rintracciato gli stessi doveri previsti per il personale reperibile.

10. In caso di intervento in reperibilità, l'azienda autorizza il lavoratore dipendente all'uso dei taxi per raggiungere il punto di raccolta o il luogo dell'intervento.

#### Art. 34 Indennità varie

##### 1. Indennità di permanenza a bordo treno per Personale di Macchina e Train Manager

L'indennità di permanenza a bordo treno è funzione del tempo di permanenza a bordo su treni commerciali, invii a vuoto e manovre, per lo svolgimento di attività produttive (esclusi pertanto gli spostamenti di servizio).

Per il Personale di Macchina l'indennità di permanenza a bordo treno è pari a € 3,50 al lordo delle ritenute di legge per ogni ora di permanenza a bordo successiva alla terza.

Per i Train Manager l'indennità di permanenza a bordo treno è pari a € 1,50 al lordo delle ritenute di legge per ogni ora di permanenza a bordo successiva alla quarta.

Ai fini del calcolo di tale indennità:

- sono sommati all'interno del turno di lavoro giornaliero tutti i tempi di permanenza a bordo treno su treni commerciali, invii a vuoto e manovre, per lo svolgimento di attività produttive (esclusi pertanto gli spostamenti di servizio);



ES M Juppel ve EG

- ai fini del computo complessivo, sono considerati per il personale di bordo (PDM/Train Manager) i tempi accessori programmati;
- si arrotonda a ora intera la frazione superiore al minuto primo. Ad esempio, se il tempo di permanenza a bordo per il personale di macchina è 3h e 2', sarà corrisposta un'indennità complessiva al lordo delle ritenute di legge pari a 3,50 euro; se il tempo di permanenza a bordo è 4h e 2', sarà corrisposta un'indennità al lordo delle ritenute di legge di 7,00 euro.

GR

L'indennità di permanenza a bordo sarà corrisposta a partire dalla prima ora, qualora il tempo di permanenza a bordo di un turno di lavoro sia superiore a 6h.

M

2. Indennità Hostess/Steward

Sui servizi commerciali previsti in programmazione con due Hostess/Steward, laddove in operativo ne sia presente uno solo, allo stesso verrà corrisposta un'indennità aggiuntiva di assenza dalla residenza giornaliera pari a € 8,50.  
L'azienda fornirà ad ogni cambio orario (o in caso di variazione del turno) la programmazione dei servizi previsti con due Hostess/Steward.

Handwritten signature

Handwritten signature

3. Indennità Variazione turno per il personale di bordo

In caso di richiesta di variazione della fascia oraria di un turno di lavoro, prima dell'inizio del turno stesso, il personale interessato avrà la facoltà di rifiutare tale variazione. In caso di accettazione e per variazioni maggiori di un'ora, sarà riconosciuta la seguente indennità di assenza dal distretto di assegnazione aggiuntiva:

Handwritten signature

Macchinista	€ 7,00
Train Manager	€ 7,00
Hostess/Steward	€ 4,00

Handwritten signature

Handwritten signature

Non rientrano in tali fattispecie le variazioni delle attività all'interno del turno di lavoro che non vadano a variare la fascia di utilizzazione.

Tale indennità non è cumulabile con quelle previste ai successivi art. 35 (Turno Disponibile per il Personale di Macchina, Train Manager) e art. 36 (Utilizzazione della riserva).

Handwritten signature

Handwritten signature

4. Indennità Variazione turno per il personale di stazione, addetti protezione asset, personale di coordinamento operativo e operatori di impianto

L'azienda potrà richiedere, per esigenze tecnico, organizzative e produttive non altrimenti gestibili, la variazione della fascia oraria di un turno di lavoro, prima dell'inizio del turno stesso, con il consenso del lavoratore, facendo primario riferimento al personale disponibile (preventivamente registrato in apposito elenco).

A fronte di tale variazione, al personale interessato sarà riconosciuta, la seguente indennità al lordo delle ritenute di legge:

MIF

Station Manager	€ 7,00
Coordinamento Operativo	€ 7,00
Station Specialist	€ 5,00
Operatore di Impianto	€ 5,00
Station Hostess/Steward	€ 4,00
Addetto Protezione Asset	€ 4,00

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

NOTA A VERBALE

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Le Parti entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo si incontreranno per verificare le ricadute organizzative e produttive della norma di cui trattasi.

5. Indennità di condotta giornaliera continuativa

La misura dell'indennità di cui all'art. 15, punto 2 b, viene fissata in € 8,00, al lordo delle ritenute di legge.

6. Indennità mancata fruizione pasto

La misura dell'indennità di cui all'art. 15, punto 2h, viene fissata in € 5,00 al lordo delle ritenute di legge.

**Art. 35**

**Turno disponibile per il Personale di Macchina e Train Manager**

Al fine di individuare strumenti di flessibilità idonei a contemperare le esigenze produttive e i tempi di vita e lavoro, è istituita all'interno dei turni di lavoro del Personale di Macchina e Train Manager (di seguito il "personale interessato") la procedura gestionale del "Turno Disponibile" (di seguito "T.D.").

1. Le giornate di "T.D.":

- a) saranno caratterizzate da una fascia oraria, i cui limiti sono definiti di potenziale utilizzazione e della durata massima di 13 ore, fermo restando che il turno di lavoro sarà assegnato, nel rispetto della predetta fascia oraria e dei limiti dell'orario di lavoro previsti dal CCL NTV. Le giornate di "T.D." verranno computate in programmazione convenzionalmente pari a 7,36 ore (pari a 7 ore e 36 minuti);
- b) dovranno essere consecutive e non potranno essere in un numero maggiore di quattro pro-capite per ogni mese di calendario. Tali giornate di "T.D." potranno essere elevate fino ad un massimo di sei pro-capite per ogni mese di calendario solo a seguito di accordo con le Rappresentanze aziendali;
- c) dovranno essere inserite nella sequenze dei turni anonimi al fine di garantirne la ciclicità e l'equa distribuzione dei carichi di lavoro. A fronte di dette giornate di "T.D." saranno corrisposte le indennità di cui al successivo punto 8 lettera a) eccetto nel caso in cui fossero già stati assegnati turni di lavoro in sostituzione delle T.D. in fase di pubblicazione turni. Saranno comunque corrisposte mensilmente almeno due giornate di "T.D." con l'indennità di cui al successivo punto 8 lettera a).

2. Le giornate di "T.D." potranno dar luogo a:

- a) Assegnazione Turno di Lavoro;
- b) Assegnazione Turno di Riserva;
- c) Assegnazione di Mancato Impiego.

3. L'assegnazione del turno dovrà essere sempre anticipata con comunicazione telefonica al personale interessato e successivamente confermata via e-mail, il tutto al massimo entro il termine dell'ultimo "turno di Lavoro o Riserva" precedente alla giornata di "T.D."

Nel caso in cui il turno precedente alla giornata di "T.D." sia un "Mancato Impiego", la comunicazione dovrà avvenire nella fascia oraria tra le 18:00 e le 20:00; in tale fascia oraria il personale interessato si porrà, quindi, nelle condizioni di ricevere le necessarie comunicazioni. Qualora la comunicazione telefonica avvenga oltre i limiti descritti, il personale interessato avrà facoltà di rifiutare il turno di "Lavoro o Riserva" proposto e richiedere l'assegnazione di un turno di "Mancato Impiego". Al contrario in caso di eventuale accettazione sarà riconosciuta l'indennità di "Assegnazione Tardiva" di cui di cui al successivo punto 8 lettera b).

*St. R. G. S. S.*

4. In caso di estensione o variazione della fascia oraria del turno "lavoro" o "riserva" precedentemente assegnata, prima dell'inizio del turno stesso, il personale interessato avrà facoltà di rifiutare il nuovo turno di "Lavoro o Riserva" proposto. In caso di accettazione sarà riconosciuta l'indennità di "Assegnazione Tardiva" di cui al successivo punto 8 lettera b); in caso di assegnazione di RFD, l'indennità di cui al punto 8 lettera b) sarà riconosciuta per entrambe le giornate.
5. In caso di assegnazione preventiva, con avviso nei tempi e modi previsti al precedente punto 3, di un riposo fuori distretto (di seguito RFD) sulle giornate di "T.D.", l'indennità di cui al successivo punto 8 lettera a) sarà aumentata del 25% per entrambe le giornate.
6. L'assegnazione di un turno di Mancato Impiego potrà verificarsi solo previa accettazione del personale interessato.
7. In caso di assegnazione di un turno di "Lavoro o Riserva" in una giornata di "T.D.", l'orario di lavoro computato sarà quello effettivo e conseguente all' assegnazione ricevuta. Le ore e le giornate di "mancato impiego" non rientrano nel computo delle ore di riposo settimanale.
8. Per le giornate di "T.D." al dipendente saranno riconosciute in aggiunta alle indennità previste dal CCL NTV e successivi accordi, le seguenti indennità al lordo delle ritenute di legge:

a) in caso di assegnazione di un turno di Lavoro o Riserva:

Macchinista	€ 12,00
Train Manager	€ 12,00

b) in caso di "Assegnazione Tardiva", in luogo delle indennità previste alla precedente lettera a):

Macchinista	€ 25,00
Train Manager	€ 25,00

9. La durata dei riposi settimanali successivi alla giornata di "T.D." dovrà essere di almeno 58 ore e non potrà subire variazioni in diminuzione per effetto dell'assegnazione di turni di "Lavoro o Riserva". La durata di tali riposi potrà subire variazioni in diminuzione, garantendo comunque le 48 ore di riposo settimanale, solo ed esclusivamente a seguito di ritardo treni.
10. In caso di giustificato impedimento che non permetta al personale interessato di soddisfare quanto stabilito dalla presente procedura gestionale, lo stesso dovrà darne immediatamente comunicazione secondo le previste procedure aziendali. Resta inteso che in tal caso non spetteranno le previste indennità.

**Art. 36  
Indennità di Riserva**

Il servizio di Riserva, per il personale di macchina e di bordo, è prestazione lavorativa nel corso della quale il personale è presente in impianto e a disposizione dell'azienda per l'eventuale esecuzione di attività di condotto o scorta, anche eventualmente svolgendo attività complementari, correlate ed accessorie alla mansione prevalente.

Il servizio di Riserva è prestazione lavorativa a tutti gli effetti e matura un'indennità giornaliera al lordo delle ritenute di legge come di seguito indicata:

*St. R. G. S. S.*

- Macchinista € 16,00
- Train Manager € 13,00
- Hostess/Steward di Bordo € 9,00

Nel caso in cui, durante il servizio di riserva, il dipendente venga impiegato per servizi a bordo treno, in sostituzione dei suddetti importi, verranno riconosciute le indennità previste dal CCAL

### Utilizzazione della riserva

1. In aggiunta a quanto contrattualmente previsto, nei soli casi non prevedibili e non altrimenti gestibili con i normali strumenti di gestione operativa, qualora un turno di Riserva durante lo svolgimento diventasse un turno di Lavoro con RFD, al personale interessato sarà riconosciuta la seguente indennità di assenza dal distretto di assegnazione aggiuntiva per ciascuna giornata di utilizzazione:

Macchinista	€ 13,00
Train Manager	€ 13,00
Hostess/Steward	€ 6,50

Il numero massimo di turni di riserva che durante lo svolgimento possono diventare un turno di Lavoro con RFD è pari a due per risorsa al mese sulle giornate appositamente individuate sul turno.

### **Art. 37**

#### **Utilizzazione in periodi di non lavoro**

Nel caso in cui il lavoratore si renda disponibile a lavorare in un periodo destinato a riposo "aggiuntivo", allo stesso sarà riconosciuto, per l'intera durata della prestazione, il trattamento previsto per il lavoro straordinario di cui all'art. 27. Tale lavoro straordinario, in analogia a quanto previsto dall'art. 16 comma 4 del presente contratto, sarà retribuito mensilmente.

Il lavoro straordinario di cui al presente punto rientra tra le eccedenze di cui al punto i. comma 5. del suddetto art. 16.

Saranno comunque garantite le previsioni contrattuali in materia di riposo minimo giornaliero e quantità annua di 3.400 ore di riposo settimanale potendosi, invece, ridurre la durata del singolo riposo settimanale al minimo previsto dalla normativa vigente.

### **Art. 38** **Produttività**

Allo scopo di migliorare e sostenere adeguati livelli di produttività ed efficienza aziendale e nella prospettiva di valorizzare l'apporto individuale e il merito di ogni lavoratore di ITALO Spa nella realizzazione dei piani e programmi aziendali, viene istituito il seguente sistema incentivante:

1. Incentivo di Efficienza per il personale di macchina, bordo e Operatori di Impianto
2. Provvigioni
3. Premio di Risultato

Gli istituti dell' incentivo di efficienza, provvigioni e premio di risultato, hanno carattere di natura variabile e ricomprendono tutti gli istituti legali e contrattuali diretti, indiretti e differiti.

#### **1. Incentivo di Efficienza per il personale di macchina, bordo e operatori Impianto**

Dalla data di applicazione dei minimi contrattuali di cui all'articolo 21, ai lavoratori sarà riconosciuto l'incentivo di efficienza che viene istituito per valorizzare il contributo individuale del personale

di macchina, di bordo e degli operatori di impianto alla efficienza organizzativa e alla competitività dell'azienda stante il modello organizzativo di cui all'art. 15 del presente CCAL.

L'erogazione dell'incentivo sarà raggugliata alla effettiva prestazione lavorativa del suddetto personale:

L'incentivo sarà calcolato con riferimento alle ore effettivamente lavorate secondo le misure in appresso specificate al lordo delle ritenute di legge:

Macchinista	€	0,85
Train Manager	€	0,65
Operatore di Impianto	€	0,45
Hostess/Steward di bordo	€	0,40

### PEREQUAZIONE TRANSITORIA:

Ove quanto liquidabile mensilmente risulti inferiore agli importi di cui alla tabella sotto riportata, al personale di macchina e bordo sarà equitativamente riconosciuto l'incentivo di efficienza di cui alla citata tabella.

FIGURA PROFESSIONALE	1 Aprile 2019 – 31 Maggio 2020	1 Giugno 2020 – 31 Maggio 2021
Train Manager - B2	€ 45,40	€ 15,30
Train Manager - B3	€ 32,10	-
Hostess/Steward di bordo - E1	€ 28,80	€ 6,70
Hostess/Steward di bordo - E2	€ 26,40	€ 1,80

## 2. Provvigioni

### Provvigioni personale di stazione

1. Si considera base di calcolo per il sistema provvigionale, la vendita di titoli di trasporto effettuati nelle stazioni su base trimestrale. L'incassato nelle stazioni viene calcolato su base trimestrale come somma degli incassi effettuati attraverso gli strumenti presenti nelle stazioni stesse (BSS, biglietterie, PDA, PAB).
2. Entro il mese di Gennaio di ogni anno verranno definiti dall'Azienda e comunicati gli obiettivi trimestrali dell'anno..
3. Ogni mese, al personale di stazione di ogni distretto verrà corrisposta una provvigione forfetaria riproporzionata in base al numero di giornate di impiego effettivo in stazione rispetto al monte di giornate complessivo programmato, come risultante dai sistemi aziendali.
4. Per ogni trimestre, in caso di raggiungimento degli obiettivi definiti, al personale di stazione facente parte del distretto che ha raggiunto l'obiettivo, verrà corrisposta una provvigione forfetaria decurtata delle somme già previste al precedente punto 3, che sarà riproporzionata in base al numero di giornate di impiego effettivo in stazione rispetto al monte di giornate complessivo programmato, come risultante dai sistemi aziendali.
5. Le provvigioni così come definite e regolate ai punti precedenti, saranno corrisposte con la busta paga del 2° mese successivo a quello di maturazione per rendere compatibili i tempi tecnici necessari per l'elaborazione delle buste paga con quelli necessari per il calcolo delle provvigioni.

6. Per quanto attiene alle misure, si rimanda alla contrattazione collettiva, secondo i piani commerciali aziendali.

### Provvigioni personale di bordo

1. Al personale di bordo che, svolgendo attività di contolleria a bordo dei treni, vendono titoli di viaggio e servizi accessori a pagamento e/o emettono titoli di viaggio per regolarizzare viaggiatori sprovvisti di biglietto o con biglietto non idoneo (es. cambio biglietto/upgrade), viene riconosciuta una percentuale individuale pari al 10% di quanto effettivamente incassato, al netto dell'IVA.
2. Le provvigioni saranno corrisposte con la busta paga del 2° mese successivo a quello di maturazione per rendere compatibili i tempi tecnici necessari per l'elaborazione delle buste paga con quelli necessari per il calcolo delle provvigioni.
2. Ai Train Manager che effettuano a bordo treno sanzioni nei confronti dei viaggiatori sprovvisti di un titolo di viaggio (DIV), verrà riconosciuto il 10% dell'importo effettivamente incassato dall'azienda al netto dell'IVA.

### 3. Premio di Risultato

In riferimento all'art. 26 del presente CCAL si specifica quanto segue:

Il Premio di Risultato ha natura di retribuzione variabile e comprende gli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti e la sua eventuale erogazione è sempre legata all'andamento economico aziendale.

Detto premio, anche in coerenza con le previsioni di legge vigenti in materia di salario variabile, prevede l'assegnazione di:

- obiettivi aziendali (EBIDTA) con un peso complessivo del 30% rispetto al premio totale;
- obiettivi funzionali che sono trasversali per la funzione organizzativa di riferimento ed hanno un peso complessivo del 30% rispetto al premio totale;
- obiettivi individuali con un peso complessivo del 40% rispetto al premio totale come in appresso ripartiti:

- a) progetti e attività assegnati al ruolo (20%)
- b) valutazione delle competenze (20%)

L'importo complessivo ottenuto con l'applicazione dei suddetti indicatori, sarà riproporzionato in base al numero di giornate di assenza dal servizio (ad esclusione di del congedo per maternità, congedi parentali, visite specialistiche per maternità, infortuni sul lavoro, permessi per lutto, permessi ex Legge 104/92, donazione sangue, permessi studio, congedo matrimoniale, permessi sindacali, ferie e permessi ex festività, terapie salva vita, trattamenti chemio). L'istituto della malattia sarà peraltro oggetto di attento monitoraggio.

Il valore individuale target annuo lordo del Premio di Risultato è comunque così definito:

#### PERSONALE OPERATIVO:

- Macchinista	€ 2.300
- Train Manager	€ 1.800
- Station Manager	€ 1.800
- Station Specialist	€ 1.400
- Operatore di Impianto	€ 1.400
- Hostess/Steward di bordo	€ 1.100
- Hostess/Steward di stazione	€ 1.100

*Handwritten signature*

**PERSONALE STAFF, COORDINAMENTO OPERATIVO E PROTEZIONE ASSET**

- Quadro € 4.000
- Livello A € 2.500
- Livello B € 1.800
- Livello C € 1.400
- Livello E € 1.100
- Livello F € 800

*Handwritten signature*

Per quanto attiene al riconoscimento, agli obiettivi, ai destinatari, alle modalità di applicazione e ai criteri di calcolo del Premio di Risultato per gli anni 2019, 2020 e 2021 si rinvia alla sottoscrizione di specifici accordi tra le parti.

*Handwritten signature*

**Art. 39  
Trattamento di fine rapporto (TFR)**

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29.05.1982, n. 297.

Nel caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto è corrisposto ai soggetti e con le modalità previste dall'art. 2122 c. c..

*Handwritten signature*

In attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, sono incluse nel calcolo della retribuzione di riferimento ai fini dell'accantonamento del TFR le seguenti voci retributive:

- Minimo contrattuale
- Assegni Ad personam/Superminimi
- Aumenti periodici di anzianità
- Indennità funzione Quadri
- Salario Professionale
- 13<sup>a</sup> mensilità
- 14<sup>a</sup> mensilità
- Indennità per lavoro notturno
- Indennità per lavoro domenicale o festivo

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

**DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA:**

Allo scopo di assicurare la sostenibilità economica dei maggiori oneri di cui al presente CCAL, gli aumenti derivanti dall'applicazione delle tabelle riguardanti i minimi contrattuali ed il salario professionale, assorbiranno, tempo per tempo e fino a totale concorrenza dei medesimi, gli assegni ad personam/superminimi non dichiarati non assorbibili.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

**PARTE VI - RESPONSABILITA' SOCIALE, WELFARE, PREVIDENZA COMPLEMENTARE  
E ASSISTENZA SANITARIA**

**Art. 40  
Welfare Aziendale**

Anche in attuazione del punto 4 dell'art. 37 del CCNL Mobilità/Area AF del 16 dicembre 2016, le parti, allo scopo di migliorare il benessere e sostenere la motivazione del personale dipendente, e nella prospettiva di favorire il bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro, condividono l'intento di individuare e sviluppare adeguati strumenti di welfare aziendale come in appresso meglio precisato.

**1. Agevolazioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

In attuazione al punto 1 dell'art. 37 del CCNL Mobilità/Area AF del 16 dicembre 2016, Italo mette a disposizione di ciascun lavoratore occupato a tempo indeterminato, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante, un somma annua di € 300,00 per i Quadri e di € 250,00 per gli impiegati -somme ovviamente non utili al calcolo del TFR- da destinare all'acquisto/fruizione di beni e/o servizi (a titolo esemplificativo e non esaustivo: servizi di trasporto collettivo, corsi di formazione, viaggi, rimborso spese scolastiche, centri estivi, ludoteche, servizi di assistenza agli anziani), ovvero da destinare al Fondo di Previdenza Complementare.

**2. Previdenza Complementare**

Le parti concordano che il fondo EUROFER sia il fondo di previdenza complementare per i lavoratori di ITALO Spa in coerenza con la collocazione contrattuale dell'Azienda.

Possono aderire al Fondo Pensione Nazionale a capitalizzazione EUROFER tutti i lavoratori dipendenti che volontariamente si iscrivono.

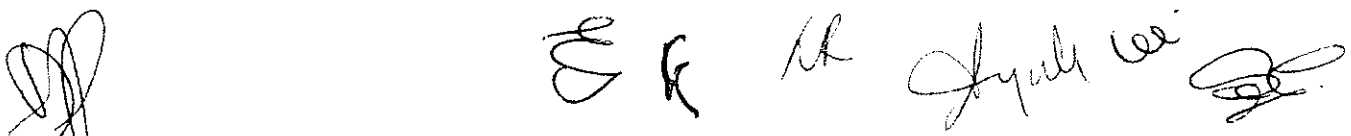
Il contributo è dovuto nella misura dell'1% a carico del lavoratore associato e dell'1% a carico del datore di lavoro, e con l'esclusione di altro ulteriori elementi retributivi contrattualmente previsti o ulteriori compensi aggiuntivi anche se ricorrenti.

Il lavoratore associato al Fondo potrà incrementare la quota di contribuzione a suo carico dovuta al Fondo, mediante il versamento di contribuzione aggiuntiva secondo le modalità stabilite da Eurofer; tale eventuale contribuzione aggiuntiva non comporta alcun onere o obbligo di contribuzione aggiuntiva a carico dell'Azienda.

Secondo le previsioni del Fondo Eurofer è prevista la facoltà del lavoratore di contribuire volontariamente al Fondo, esclusivamente per la quota a proprio carico, anche in caso di sospensione del rapporto di lavoro senza diritto alla corresponsione della retribuzione; in tali casi resta sospeso l'obbligo di contribuzione bilaterale del Fondo da parte dell'Azienda nonché del TFR; il conferimento della contribuzione volontaria avviene secondo i termini e le modalità previste dalla regolamentazione di Eurofer.

Per i lavoratori con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 è prevista, in caso di adesione al Fondo EUROFER, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno. Per tutti gli altri lavoratori è previsto il versamento al Fondo EUROFER di una quota non inferiore al 50% del TFR maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo, ove non lo intendano conferire integralmente.






Per quanto non previsto dal presente contratto si rinvia a quanto espressamente previsto dalle vigenti disposizioni normative in materia, nonché dalla regolamentazione del Fondo EUROFER

### 3. Assistenza Sanitaria Integrativa



ITALO Spa conferma che al personale dipendente, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante, continuerà ad essere garantita una copertura assicurativa per Assistenza Sanitaria Integrativa e per gli Infortuni Professionali ed Extra Professionali.



#### POLIZZA RIMBORSO SPESE MEDICHE

La polizza copre le spese mediche sostenute dall'Assicurato a seguito di Malattia o Infortunio, fino alla concorrenza dei massimali previsti e con i limiti che di anno in anno verranno contrattati con il broker di riferimento e comunicati al personale dipendente.


#### POLIZZA INFORTUNI PROFESSIONALI ED EXTRA PROFESSIONALI



La polizza copre i lavoratori dal rischio morte o un'invalidità permanente in conseguenza di infortuni professionali ed extra-professionali.

Sono professionali gli infortuni subiti dal dipendente nell'esercizio delle sue attività professionali principali ed accessorie dichiarate, compresi quelli intervenuti nell'intervallo per la consumazione del pasto e nel tragitto dall'abitazione al posto di lavoro e viceversa (c.d. "in itinere").

Sono extra professionali, gli infortuni occorsi nello svolgimento di ogni normale attività non avente carattere professionale inerente le occupazioni familiari e domestiche, il tempo libero, gli hobbies ed in generale qualsiasi manifestazione della vita quotidiana.



### 4. Polizza Cassieri (maneggio denaro)



A fronte del maneggio denaro da parte di alcune figure professionali, ITALO Spa ha stipulato la Polizza Cassieri. L'assicurazione è prestata a copertura della responsabilità civile gravante sull'Assicurato nella sua qualità di dipendente addetto alla riscossione e/o maneggio di denaro e/o valori in nome e per conto della società e nell'ambito delle mansioni svolte, ed ha per oggetto i rimborsi posti a carico dell'Assicurato stesso ai sensi di legge o del Contraente ITALO Spa esclusivamente per deficienze e/o perdite di cassa (contanti e valori) imputabili a colpa dei medesimi, riscontrate alla chiusura giornaliera del conto e confermate dai prescritti controlli della società e verificatesi durante il periodo di assicurazione, comprese le eventuali differenze derivanti da operazioni di carico/scarico bancomat.

### 5. Tutela Legale



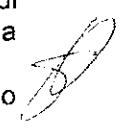
Il dipendente citato in giudizio civile o sottoposto a procedimento penale per fatti o cause di servizio è tenuto a darne sollecita comunicazione all'azienda.

ITALO Spa garantisce, mediante apposita polizza assicurativa, la tutela legale e le spese di giudizio ai dipendenti cui si applica il presente contratto, citati in giudizio civile o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi all'esercizio delle loro funzioni.

La garanzia di cui al punto precedente è sospesa nel caso di dolo del dipendente accertato con sentenza, ancorché non passata in giudicato.

La garanzia è ripristinata nel caso in cui l'esito del successivo grado di giudizio penale sia di proscioglimento ovvero di accertamento della natura colposa del comportamento del dipendente.

ITALO Spa garantisce, inoltre, l'assistenza legale diretta e indiretta per il personale rimasto vittima di aggressione, da parte di soggetti terzi, durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa, ovvero nel caso di interventi a salvaguardia di beni appartenenti alla



società ITALO Spa. Tale copertura assicurativa viene attivata all'esito della procedura aziendale sull'ammissibilità della richiesta.

**DISPOSIZIONI FINALI**

Le parti convengono di incontrarsi entro il 31 Marzo 2020 al fine di effettuare una ricognizione sulla corretta applicazione delle previsioni di cui al presente sistema contrattuale collettivo nell'ambito del CCNL Mobilità/Area AF del 16 dicembre 2016.

ITALO- Nuovo Trasporto Viaggiatori Spa

*[Handwritten signature]*

FILT CGIL *[Handwritten signature]*

FIT CISL *[Handwritten signature]*

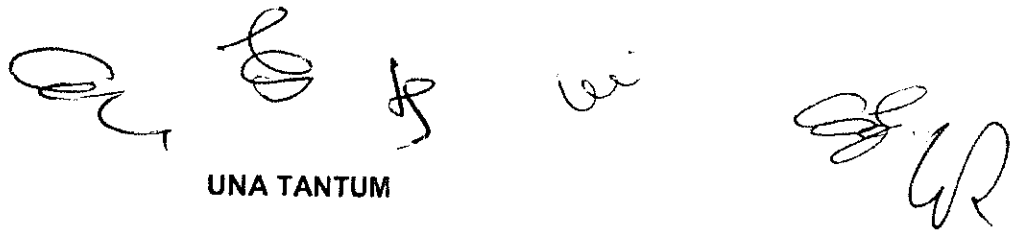
ULTRASPORTI *[Handwritten signature]*

UGL TAF *[Handwritten signature]*

FAST Confsal *[Handwritten signature]*

OR.S.A. Ferrovie *[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*


  
**UNA TANTUM**

In relazione all'intervenuto rinnovo del CCAL ITALO Spa, nell'ambito del CCNL Mobilità/Area AF del 16 dicembre 2016, al personale dipendente di ITALO Spa in forza alla data del 30 aprile 2019, verrà riconosciuto un importo pro-capite a titolo di Una Tantum, distinta per livello e via via crescente in relazione all'anzianità aziendale individuale calcolata a partire dal 01 Gennaio 2015, arrotondando per eccesso la frazione di 6 mesi (esempio: 6 mesi e 1 giorno equivale alla fascia 7-12 mesi, 12 mesi e 1 giorno equivale alla fascia 13-18 mesi, ecc...).

Detto importo sarà corrisposto in unica soluzione con le retribuzioni di Aprile 2019.

Resta inteso che detto importo non avrà riflesso su nessun istituto contrattuale e/o di legge.

Si allega la tabella con i relativi importi divisi per parametro e anzianità maturata nel suddetto periodo:

Livello	Parametro	0 - 6 Mes	7 - 12 Mes	13 - 18 Mes	19 - 24 Mes	25 - 30 Mes	31 - 36 Mes	37 - 42 Mes	43 - 48 Mes	49 - 54 Mes
Q1	173	-	-	-	-	-	-	-	-	1.388 €
Q2	152	136 €	271 €	407 €	542 €	678 €	813 €	-	1.084 €	1.220 €
A	147	131 €	262 €	-	524 €	655 €	-	-	1.048 €	1.180 €
B2	134	-	-	-	-	-	-	-	-	1.075 €
B3	132	118 €	235 €	353 €	471 €	588 €	-	-	-	1.059 €
C1	129	-	-	-	-	-	-	-	-	1.035 €
C2	127	-	226 €	340 €	453 €	566 €	-	-	-	1.019 €
E1	117	-	-	-	-	-	-	-	-	939 €
E2	112	100 €	200 €	300 €	399 €	499 €	-	-	-	899 €
F2	100	-	178 €	267 €	-	-	-	-	-	-



**ALLEGATO 1**

**ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE  
E PER LA ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

Fra ITALO – Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A. rappresentata da:

Francesco Micheli  
Alberto Valenza  
Federico Meda  
Valentina Ercolani

e

Filt Cgil rappresentata da: Michele De Rose e Giuseppe Santomauro

Fit Cisl rappresentata da: Salvatore Pellicchia e Gaetano Riccio

Uilt Uil rappresentata da: Nicola Settimo, Riccardo Mussoni e Valerio Tota

Ugl TAF rappresentata da: Umberto Nespoli

Fast Confsal rappresentata da Pietro Serbassi e Vincenzo Multari

OR.S.A. Ferrovie rappresentata da Andrea Pelle, Michele Formisano, Daniele Povegliano

Le parti

Al fine di dare attuazione a quanto stabilito dal CCAL sottoscritto in data 20 Febbraio 2019 nonché dei vigenti accordi interconfederali, con la presente intesa le Parti convengono di definire le modalità di costituzione, elezione e funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

**Art. 1  
Costituzione dei Collegi Elettorali**

Ai fini della costituzione delle RSU, si farà riferimento alle famiglie professionali che sono state individuate prendendo a riferimento l'organizzazione di Italo-Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A. articolata così come di seguito riportato:

FAMIGLIE PROFESSIONALI	NUMERO RSU	NUMERO RLS
Macchinisti/Operatori di Impianto	4	2
Train Manager	4	2
H/S Bordo	4	2
Stazioni	4	2
Staff	3	1

**Art. 2  
Organismi elettorali**

Con la composizione ed i compiti previsti dal Regolamento di cui all' allegato 1, sono organismi elettorali:

- 
- (i) la Commissione di Garanzia Nazionale (CGN);  
(ii) le Commissioni Elettorali Territoriali (CET).

**Art. 3**  
**Le elezioni**

- 3.1 Nelle famiglie professionali come definite nel precedente punto 1.2, si darà luogo alla costituzione delle RSU, su base elettiva, chiamando al voto a scrutinio segreto e su liste di organizzazione, tutti i lavoratori dipendenti di ITALO Spa, non in prova, alla data di elezione secondo quanto stabilito dal presente Accordo.
- 3.2 Le elezioni degli RLS sono contestuali a quelle delle RSA e per esse valgono le stesse regole.
- 3.2 Le Organizzazioni Sindacali stipulanti provvederanno ad indire le elezioni entro il 30 Settembre 2018 con le modalità previste dal Regolamento di cui all' allegato 1.
- 3.3 Tre mesi prima della scadenza delle RSU/RLS le parti stipulanti il presente Accordo si incontreranno per definire le modalità di rinnovo.

**Art. 4**  
**Le candidature**

- 4.1 Le strutture territoriali regionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti definiscono le rispettive liste di candidati sulla base di quanto previsto dal Regolamento di cui all' allegato 1.
- 4.2 Non possono essere candidati:
- i lavoratori che, al momento della presentazione della lista, non abbiano un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con ITALO Spa;
  - i lavoratori che, al momento della presentazione della lista, siano in periodo di prova;
  - i membri della Commissione di Garanzia Nazionale e delle Commissioni Elettorali Territoriali;
  - coloro che abbiano presentato le liste.

**Art. 5**  
**Presentazione delle liste**

- 5.1 Il termine per la presentazione delle liste alle Commissioni Elettorali Territoriali di riferimento è di quindici giorni dalla data d'indizione delle elezioni di cui all'art. 3.2 del presente Accordo. L'orario di scadenza si intende fissato alla mezzanotte del quindicesimo giorno.
- 5.2 Potranno presentare le liste:
- le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCAL ITALO Spa del 18 Febbraio 2019 e che abbiano formalmente aderito all'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza del 10.01.2014;
  - le Organizzazioni Sindacali, diverse da quelle di cui alla precedente lettera a) che alla data del presente accordo risultino costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo, a condizione che:
    - accettino espressamente e formalmente il presente Accordo, ivi compreso il Regolamento di cui all'allegato 1 e impegnino formalmente al rispetto i propri candidati;
    - ne facciano formale richiesta di ammissione alla Commissione di Garanzia Nazionale.

Le liste presentate dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni sindacali di cui alle precedenti lettere a) e b), dovranno essere corredate da un numero di firme di lavoratori dipendenti dei Distretti Nord, Centro Sud e della Sede Centrale cui si riferisce l'intera RSU, pari al 5% degli aventi diritto al voto.

5.3 Ciascuna Organizzazione Sindacale potrà presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale la stessa totalmente si riconosce.

5.4 Il numero dei candidati per ciascuna lista dovrà rispettare il criterio di parità tra i generi e rimanere nei limiti previsti dal Regolamento allegato.

5.5 Le liste dei candidati saranno portate a conoscenza dei lavoratori con le modalità previste dall'allegato Regolamento.

#### Art. 6 Convocazione delle elezioni

6.1 E' compito delle Commissioni Elettorali Territoriali stabilire e comunicare il luogo e l'orario di apertura delle operazioni di voto dei seggi, previo accordo con l'Azienda, nel rispetto delle esigenze dell'attività aziendale e in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto.

6.2 Allo scopo di garantire l'esercizio del diritto di voto al personale operante su turni, i seggi resteranno aperti per due giorni consecutivi con le modalità previste nell'allegato Regolamento.

#### Art. 7 Modalità delle elezioni

7.1 Nel rispetto dei termini definiti in applicazione del precedente articolo 6, il luogo ed il calendario delle elezioni e le liste dei candidati saranno portati a conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le elezioni stesse, dalla Commissione Elettorale Territoriale.

7.2 Il numero e la dislocazione dei seggi elettorali è definita dal Regolamento di cui all' allegato 1.


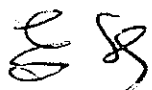

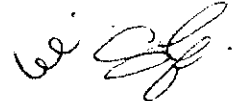
7.3 Il seggio elettorale sarà composto da scrutinatori, che sono designati dai presentatori di ciascuna lista elettorale e da un Presidente, nominato dalle Commissioni Elettorali Territoriali.

7.4 La designazione degli scrutinatori, scelti tra i lavoratori elettori non candidati, dovrà essere effettuata non oltre le ventiquattro ore che precedono l'inizio delle votazioni.

7.5 A cura delle Commissioni Elettorali Territoriali, ogni seggio dovrà essere arredato in modo tale da assicurare la segretezza del voto e munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all' apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

7.6 Il Presidente del seggio designato, tra i lavoratori a tempo indeterminato non in prova, dalle Commissioni Elettorali Territoriali, procederà alla identificazione del votante attraverso la carta d'identità (in corso di validità) o documento equipollente ai sensi dell' art. 35 comma 2 del DPR n. 445 del 28/12/2000, verificando la sua appartenenza al seggio e facendo apporre apposita firma sull'elenco dei lavoratori, fornito dalla Funzione Risorse Umane e Organizzazione, relativo al collegio della RSU/RLS da costituire.

7.7 Il voto è segreto e non potrà essere espresso né per lettera né per interposta persona.

7.8 I componenti del seggio avranno la facoltà di votare nel seggio in cui svolgono le proprie funzioni anche se diverso da quello in cui sono iscritti.

**Art. 8**  
**Validità delle elezioni**

8.1 Le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

8.2 Le elezioni saranno valide se i votanti risulteranno essere almeno il 50% più uno degli aventi diritto al voto, conteggiati sul totale complessivo nell'ambito di elezione della RSU/RLS.

**Art. 9**  
**Schede elettorali, preferenze ed attribuzione dei voti e ripartizione dei seggi**

9.1 La votazione avrà luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione.

9.2 Le schede dovranno essere firmate da almeno due componenti del seggio e la votazione dovrà avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

9.3 La scheda dovrà essere consegnata a ciascun elettore, all'atto della votazione, dal Presidente del seggio.

9.4 Il voto sarà espresso scegliendo la lista prescelta.

9.5 Ogni elettore potrà esprimere il voto per una sola lista ed esprimere una sola preferenza fra i candidati presenti nella lista.

9.6 Il voto sarà espresso dall'elettore mediante una chiara indicazione apposta a fianco del nome del candidato preferito così come previsto dall'allegato Regolamento.

9.7 L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista varrà unicamente come votazione della lista, anche se non sia espresso il voto della lista. Il voto espresso apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, renderà nulla la scheda.

9.8 Nel caso di voto espresso apposto a una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considererà valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

9.9 sarà ammessa anche l'espressione di voto della sola lista chiaramente indicata dal votante.

9.10 Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dei Distretti e della Sede Centrale. I seggi verranno ripartiti fra le liste secondo il sistema proporzionale puro. Al termine dello scrutinio, il Presidente del seggio consegnerà il verbale di scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche di eventuali contestazioni, unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi *etc.*), alla Commissione Elettorale Territoriale che procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto in un apposito verbale che trasmetterà alla Commissione di Garanzia Nazionale.

**Art. 10**  
**Comunicazione degli eletti a ITALO Spa**

10.1 La Commissione di Garanzia territoriale comunicherà i risultati elettorali alle Organizzazioni Sindacali partecipanti al voto e l'elenco nominativo dei candidati eletti, distinti per Distretto/Sede Centrale, RSU/RLS e lista.

10.2 Le Organizzazioni Sindacali che avranno conseguito delegati eletti ne cureranno l'accredito formale presso l'azienda.

**REGOLAMENTO ELETTORALE PER L'ELEZIONE  
DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE  
E DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

**1. Premessa**

Le elezioni si svolgeranno per due giorni continuativi.

L'elezione dei componenti delle RSU/RLS avverrà con il sistema proporzionale puro.

Avranno diritto di voto i lavoratori dipendenti di ITALO Spa non in prova in forza alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Saranno eleggibili i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato.

**2. Insediamento delle Commissioni di Garanzia e Formazione delle Commissioni Elettorali**

30 giorni prima della data di indizione delle elezioni, le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCAL ITALO Spa nomineranno la Commissione di Garanzia Nazionale composta da un rappresentante per ognuna delle Organizzazioni Sindacali stesse, comunicando alle rispettive strutture nazionali e per conoscenza all'azienda i nominativi dei componenti ed il domicilio di insediamento.

Entro il medesimo termine, le Segreterie Regionali delle stesse Organizzazioni Sindacali nomineranno le Commissioni Elettorali Territoriali con la stessa composizione, secondo le giurisdizioni elettorali di cui all'allegato 1, comunicando alla Commissione di Garanzia Nazionale i nominativi dei componenti ed il domicilio di insediamento.

**3. Adempimenti della Commissione di Garanzia Nazionale**

La Commissione di Garanzia Nazionale:

- porterà a conoscenza delle Commissioni Elettorali Territoriali le norme relative alle elezioni;
- predisporrà il fac-simile dei moduli per la raccolta delle firme per la presentazione delle liste;
- predisporrà il fac-simile dei moduli per la verbalizzazione degli atti di competenza delle Commissioni Elettorali Territoriali;
- delibererà entro 2 giorni, su richiesta delle Commissioni Elettorali Territoriali, su eventuali controversie e/o richieste di chiarimenti.

L'attività della Commissione di Garanzia Nazionale verrà verbalizzata se richiesto da almeno 1/3 dei suoi componenti.

**4. Adempimenti della Commissione Elettorale Territoriale**

La Commissione Elettorale Territoriale:

- porterà a conoscenza degli elettori le norme relative alle elezioni, inclusi il luogo e il calendario delle votazioni, la dislocazione fisica e l'orario di apertura dei seggi;
- predisporrà i moduli per la raccolta delle firme per la presentazione delle liste;



*ES* *MR* *Stall* *ve* *ES* *UR*

- c) predisporrà le schede elettorali ed i moduli per la verbalizzazione delle attività delle Commissioni elettorali;
- d) riceverà la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- e) verificherà la valida presentazione delle liste;
- f) costituirà i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- g) assicurerà la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- h) esaminerà e deciderà su eventuali ricorsi proposti secondo quanto previsto dal presente accordo;
- i) proclamerà i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

L'attività della Commissione Elettorale Territoriale verrà verbalizzata se richiesto da almeno 1/3 dei suoi componenti.

Le Commissioni Elettorali Territoriali rimarranno in carica fino alla conclusione dell'attività elettorale e conserveranno tutta la documentazione elettorale. Le stesse Commissioni Elettorali Territoriali dovranno individuare, nella prima seduta, la/e sede/i della/e Organizzazione/i sindacale/i nazionale/i presso la/e quale/i la documentazione sarà conservata.

## 5. Adempimenti della Commissione Elettorale

In ogni seggio, la Commissione Elettorale:

- a) curerà l'affissione delle liste dei candidati;
- b) terrà in consegna e, a richiesta dell'elettore, rende disponibile per la visione copia del presente regolamento elettorale;
- c) tiene in consegna e, a richiesta dell'elettore, renderà disponibile un registro per la segnalazione di eventuali irregolarità e/o contestazioni relativamente alle operazioni di voto.

La Commissione Elettorale inoltre:

1. prenderà in consegna i locali del seggio elettorale, assicurandone l'apertura e la chiusura secondo gli orari e le modalità organizzative (es. seggi volanti) disposti dalla Commissione di Garanzia Nazionale per favorire la massima partecipazione al voto;
2. sarà garante della segretezza del voto e della regolarità dell'insieme degli atti inerenti il voto;
3. prenderà in consegna dalla Commissione di Garanzia Nazionale l'elenco nominativo degli elettori, le schede elettorali ed i moduli per la verbalizzazione della propria attività;
4. delibererà sui risultati dello scrutinio, su eventuali controversie relative allo stesso e sulle eventuali segnalazioni di cui al punto c).

## 6. Presentazione delle liste

### A. Requisiti

Ciascuna Organizzazione Sindacale potrà presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale la stessa totalmente si riconosce. Ogni lista potrà presentare un numero di candidati pari, al massimo, a due terzi dei delegati da eleggere. I candidati dovranno essere dipendenti da impianti ricadenti nel Distretto della RSU/RLS/collegio elettorale.


La lista dovrà essere presentata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva cui si riferisce l'intera RSU pari al 5% degli aventi diritto al voto.

*ES* *ES* *MR* *Stall* *ve* *ES* *UR*



## B. Procedura


Per la presentazione delle liste dovrà essere eseguita la seguente procedura:

- 
- entro 15 giorni dall'insediamento della Commissione di Garanzia Nazionale, le strutture nazionali delle Organizzazioni Sindacali che intendono presentare liste elettorali raccoglieranno le firme per la presentazione delle liste stesse su apposito modulo predisposto dalla medesima Commissione di Garanzia Nazionale e disponibile presso le Commissioni Elettorali Territoriali, cui i moduli debitamente compilati dovranno essere riconsegnati entro i successivi 15 giorni.
  - entro 7 giorni dalla scadenza della riconsegna dei moduli di cui al precedente punto, le Commissioni Elettorali Territoriali delibereranno sulla ammissibilità delle liste verificando l'esistenza dei requisiti richiesti ai sensi del precedente punto 6A;
  - alle strutture sindacali nazionali cui non siano ammesse liste per mancanza di uno o più dei requisiti richiesti, la Commissione Elettorale Territoriale sarà tenuta a dare motivazione scritta dell'esclusione;
  - entro i tre giorni successivi, sarà data facoltà alle strutture sindacali nazionali che abbiano ricevuto la comunicazione di cui al precedente punto c, di adeguare i requisiti valutati mancanti dalla Commissione Elettorale Territoriale, ovvero di ricorrere contro la deliberazione presso la Commissione stessa secondo le procedure previste dall'art. 11 del presente Regolamento;
  - qualora liste originariamente escluse vengano riammesse per effetto della precedente lettera d), la Commissione Elettorale Territoriale procederà ad una nuova deliberazione sulle liste ammesse;
  - qualora, invece, in esito alla procedura di cui alla precedente lettera d), risultasse confermata l'esclusione, la Commissione Elettorale Territoriale si limiterà ad informare per iscritto la struttura sindacale regionale interessata.
  - 8 giorni prima della data delle elezioni/ porterà a conoscenza dei lavoratori, le liste dei candidati mediante affissione.




## 7. Incompatibilità

Non potranno essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione di Garanzia e di Commissione Elettorale.



La carica di componente della RSU sarà inoltre incompatibile con qualsiasi altra carica elettiva in organismi istituzionali dal livello di Consiglio Comunale per i Comuni con oltre 5.000 elettori o carica esecutiva in partiti e/o movimenti politici relativa ad istanze da quella comunale per Comuni con oltre 5.000 elettori. Il verificarsi in qualsiasi momento di situazioni di incompatibilità determinerà la decadenza dalla carica di componente della RSU.



Ciascun candidato potrà presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto, un candidato risultasse compreso in più di una lista, la Commissione Elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

In sede di verifica dei requisiti richiesti dal punto 6 B punto a), la Commissione Elettorale Territoriale riterrà nulle le firme di uno stesso elettore apposte per la presentazione di liste diverse.



## 8. Votazioni

Ciascun elettore per esercitare il diritto di voto dovrà recarsi personalmente al seggio presso il quale risulta iscritto. Nel caso di mancata iscrizione negli appositi elenchi il Presidente della Commissione Elettorale valutata l'appartenenza dell'elettore al seggio, ne riporterà il nominativo in calce alla lista degli elettori e, dell'avvenuta votazione, ne riporterà nota a

*[Handwritten signatures]*

verbale. Conseguentemente si provvederà alla cancellazione del nominativo dalla lista degli elettori del collegio di appartenenza.

I membri della Commissione Elettorale voteranno nel seggio presso il quale esercitano il loro ufficio; qualora non risultassero iscritti in tale seggio, essi verranno iscritti in calce alla lista degli elettori del seggio e dell'avvenuta votazione verrà presa nota nel verbale. Conseguentemente si provvederà alla cancellazione del nominativo dalla lista degli elettori del collegio di appartenenza.

Per esercitare il diritto di voto, gli elettori dovranno consegnare alla Commissione Elettorale del seggio un documento di riconoscimento.

Il Presidente del seggio consegnerà all'elettore la scheda per esprimere il voto e provvederà ad avvisarlo, a garanzia della segretezza del voto, che la scheda dovrà essere restituita, piegata, per l'immissione nell'urna. Lo stesso Presidente avrà cura che l'elettore apponga una firma accanto al suo nominativo sulla lista degli elettori del seggio.

Qualora un elettore riscontri che la scheda consegnatagli è deteriorata, o qualora egli stesso l'abbia deteriorata fortuitamente, potrà richiedere una seconda scheda restituendo la prima.

Il voto sarà espresso una volta apposta la propria preferenza contrassegnando sulla lista prescelta.

L'elettore potrà esprimere, inoltre, una preferenza nell'ambito della lista stessa, segnando una croce a fianco del candidato prescelto.

Qualora la scheda elettorale non riporti l'elenco nominativo dei candidati, l'elettore esprimerà il voto di lista e potrà esprimere la propria preferenza trascrivendo sulla scheda il nominativo del candidato fra quelli risultanti nell'elenco affisso a cura della Commissione Elettorale presso il seggio.

Le elezioni saranno valide se i votanti risulteranno essere almeno il 50%+1 degli aventi diritto al voto calcolati nell'ambito di elezione della RSU.

Nel tempo, durante il quale i seggi resteranno chiusi, le cassette contenenti le schede, gli atti del seggio, nonché le urne elettorali, dovranno essere opportunamente sigillati e custoditi in luogo sicuro, a cura della Commissione Elettorale competente.

**9. Scrutinio**

Lo scrutinio avverrà immediatamente dopo il termine ultimo previsto per le votazioni.

L'attribuzione dei seggi alle singole liste elettorali avrà luogo con il sistema proporzionale puro.

Il sistema proporzionale puro si applicherà suddividendo il totale dei voti validi di lista per il numero dei Delegati da eleggere in ogni RSU/RLS, ovvero, dove esistenti, in ogni singolo collegio elettorale, ottenendo così il quoziente voto; determinato il quoziente voto, si dovrà dividere il numero dei voti ottenuti da ciascuna lista per tale quoziente, individuando così il numero di seggi di ciascuna lista.

Se in base alla prima ripartizione dei voti non dovessero essere assegnati tutti i posti disponibili, si dovranno attribuire i rimanenti, fino alla completa copertura dei posti, a quelle liste che avranno ottenuto nell'operazione di divisione, i maggiori resti ivi compresi quelli ottenuti in assenza di quorum.

*[Handwritten signatures on the left margin]*

*[Handwritten signatures on the right margin]*

*[Handwritten signatures at the bottom of the page]*

Sono dichiarati eletti quei candidati che nell'ambito di ciascuna lista avranno ottenuto il maggior numero di preferenze; in caso di parità nei voti di preferenza sarà dichiarato eletto il più anziano di età; in mancanza di preferenze saranno eletti i candidati secondo l'ordine di collocazione nella lista.

Nello scrutinio delle schede, se risultassero espresse preferenze su diverse liste il voto viene considerato "nullo". Qualora nell'ambito della lista prescelta il numero di preferenze risultasse essere superiore a quello consentito, resterà valido il voto di lista e si intenderanno nulle tutte le preferenze; nel caso che non sia stato espresso il voto di lista, ma sia stato manifestato il voto di preferenza in un'unica lista, il voto sarà valido e si intenderà attribuito alla lista per la quale è stata espressa la preferenza, sia che queste ultime eccedano, o meno, il numero di preferenze consentito.

Qualora la preferenza sia riferita ad un nominativo di candidato inesistente o non appartenente alla lista prescelta, verrà considerato valido il voto di lista ed annullata la preferenza.

Nell'ipotesi di contestazioni che dovessero insorgere in relazione alle operazioni elettorali, deciderà, in via definitiva, la Commissione Elettorale Territoriale ai sensi del precedente articolo 4.

#### 10. Insediamento degli eletti

Entro 7 giorni dall'elezione, la Commissione Elettorale Territoriale delibererà sui risultati elettorali e notificherà all'azienda e alle Organizzazioni Sindacali i risultati elettorali e l'elenco nominativo dei candidati eletti, distinti per collegio elettorale, RSU/RLS e lista, allegando alla comunicazione copia della delibera adottata con i risultati elettorali ed i nominativi dei lavoratori eletti e non eletti in ciascuna lista con il numero dei voti validi riportati da ognuno di essi, anche ai fini delle eventuali successive sostituzioni.

Copia della delibera e del verbale della Commissione elettorale dovrà essere notificata anche al Comitato Provinciale dei Garanti istituito ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 10.01.2014 a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno o a mezzo posta certificata, dopo 5 giorni nel caso non vi siano ricorsi, ovvero entro 48 ore dalla chiusura dell'esame del ricorso e della verbalizzazione delle operazioni nel caso di ricorso.

Entro 20 giorni dalle notifiche di cui al precedente capoverso le Organizzazioni Sindacali procederanno, ognuna per proprio conto, a comunicare per iscritto all'azienda la propria rappresentanza e la RSU sarà considerata formalmente insediata solo quando le comunicazioni sindacali pervenute all'azienda riguardino il 50%+1 dei componenti della medesima RSU.

#### 11. Ricorsi

Contro le deliberazioni della Commissione Elettorale sarà ammesso ricorso alla Commissione di Garanzia Territoriale entro 24 ore dalla chiusura delle operazioni di scrutinio da parte di uno o più membri della Commissione stessa, previo preannuncio che dovrà risultare agli atti della Commissione medesima entro il completamento delle operazioni di scrutinio.

La Commissione di Garanzia Territoriale dovrà deliberare sul ricorso a maggioranza assoluta dei suoi componenti entro 2 giorni, verbalizzando la decisione.

Contro le deliberazioni della Commissione di Garanzia Territoriale sarà ammesso ricorso entro 2 giorni, presso la stessa Commissione o, in alternativa, entro 10 giorni presso il Comitato Provinciale dei Garanti. Tale Comitato sarà composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali presentatrici di liste, interessate al

*Handwritten signatures and initials at the top of the page.*

ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato.

Il ricorso potrà essere presentato da parte di uno o più membri della Commissione di Garanzia Territoriale, ovvero su iniziativa di una o più strutture sindacali nazionali di OO.SS. non rappresentate in Commissione che abbiano partecipato alle elezioni.

Qualora il ricorso sia promosso da uno o più membri della Commissione Elettorale Territoriale espressi da strutture sindacali nazionali di Organizzazioni sindacali rappresentate nella Commissione di Garanzia Nazionale, il ricorso potrà essere inoltrato anziché al Comitato Provinciale dei Garanti alla Commissione di Garanzia Nazionale che si pronuncerà entro 48 ore verbalizzando con l'approvazione della maggioranza assoluta dei suoi componenti. In tal caso, la deliberazione della Commissione di Garanzia Nazionale sarà insindacabile.

## 12. Disposizioni generali

Per quanto non diversamente disciplinato dal presente Regolamento, varranno le norme elettorali generali.

*Large collection of handwritten signatures and initials scattered across the lower half of the page.*

ALLEGATO 2

**REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO DELLE R.S.U.**

La RSU sono titolari dei diritti, permessi, libertà sindacale e tutele previsti dal titolo III della Legge 300/70. E' un organismo sindacale legittimo e riconosciuto, dotato di poteri contrattuali nelle materie di competenza di cui al CCAL ITALO Spa e chiamato ad assumere decisioni. Il suo funzionamento interno viene disciplinato dal seguente regolamento.

**Titolarità Negoziale**

In quanto soggetto contrattuale le RSU esercitano, congiuntamente alle Segreterie Regionali/Territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, il diritto alla contrattazione con l'Azienda per le materie definite nel CCAL ITALO Spa. Gli accordi raggiunti con la controparte aziendale saranno validi se sottoscritti congiuntamente dalle RSU e dalle Segreterie Regionali/Territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCAL ITALO Spa e il presente accordo.

**Convocazione Riunioni**

La RSU si riunirà periodicamente sia in sede plenaria che in sede di singolo collegio. La convocazione sarà effettuata tramite avvisi scritti, lettera o attraverso qualsiasi sistema che testimoni l'avvenuta comunicazione ad ogni singolo delegato.

Essa dovrà essere effettuata almeno cinque giorni prima della riunione e dovrà contenere l'indicazione dell'O.D.G. luogo e ora della riunione.

Il compito della convocazione sarà assegnato ad un delegato scelto elettivamente all'interno della RSU o, in alternativa, al delegato eletto con il maggior numero di preferenze.

E' prevista la convocazione di urgenza della RSU e/o dei singoli collegi per particolari motivi purché sia garantita la comunicazione a ciascun delegato della RSU e/o dei singoli collegi.

La riunione della RSU o del singolo collegio sarà ritenuta valida quando siano presenti la metà più uno dei delegati convocati.

Ogni riunione dovrà essere verbalizzata. Il verbale, inoltre, dovrà contenere l'elenco dei presenti e le eventuali giustificazioni degli assenti e sarà firmato da tutti i presenti.

Il libro dei verbali dovrà essere disponibile alla visione di ciascun delegato.

**Formazione delle Decisioni nella RSU**

a) La RSU, per le materie di sua competenza, assumerà al proprio interno le decisioni secondo il principio della maggioranza.

Nelle decisioni ordinarie sarà sufficiente la maggioranza semplice dei presenti purché la seduta sia valida.

Nelle decisioni di natura contrattuale sarà necessaria la maggioranza qualificata dei 2/3 dei componenti.

b) Nel rispetto delle precedenti modalità, nell'ambito delle competenze contrattuali specifiche delle singole realtà produttive, i delegati RSU eletti in specifici collegi avranno facoltà di assumere decisioni su materie proprie ed esclusive della tipologia operativa/organizzativa del loro collegio elettorale. A tal fine, ferma restando la titolarità negoziale in capo alla RSU, l'azienda potrà convocare i rappresentanti del singolo collegio elettorale, cui spetterà il compito di informare della convocazione i restanti componenti della RSU.

**Revoca dei componenti delle RSU**

È ammessa la revoca del mandato al rappresentante eletto solo se promossa a seguito di motivata richiesta scritta del 50%+1 dei lavoratori del collegio elettorale ed accettata a seguito



3

REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO DEI R.L.S.

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) sono lavoratori eletti per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza sul lavoro in base a quanto previsto dalla D.lgs. 81/2008 e s.m.i..

**Titolarità**

I RLS oltre a quanto previsto dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, svolgono le funzioni definite all'interno del CCAL ITALO Spa ed in particolare:

- a) potranno accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) saranno consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione;
- c) saranno consultati sulla designazione del responsabile e degli addetti al Servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) saranno consultati in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37 del D. lgs. n. 81/2008;
- e) riceveranno le informazioni e la documentazione, anche su supporto informatico tramite accredito protetto da password, inerente alla valutazione dei rischi (DVR) e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceveranno le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceveranno una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37 del D. Lgs. n. 81/2008;
- h) promuoveranno l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) faranno proposte in merito alla attività di prevenzione;
- j) avviserà il datore di lavoro dei rischi individuati nel corso della sua attività.

**Accesso ai luoghi di lavoro**

I RLS eserciteranno il diritto di accesso ai luoghi di lavoro segnalando, qualora lo ritengano opportuno, al Servizio Prevenzione e Protezione le visite che intendono effettuare presso le strutture aziendali, tranne nel caso di sopralluoghi urgenti non rinviabili.

Le visite potranno svolgersi congiuntamente al Medico Competente e al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) o loro delegati.

**Convocazione Riunioni**

La RLS si riunirà periodicamente, così come previsto dall'art. 35 del D. Lgs n. 81/2008 convocata con preavviso di almeno cinque giorni lavorativi e con un ordine del giorno scritto. Ogni riunione dovrà essere verbalizzata

**Incompatibilità con incarico ricoperto**

La figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro è incompatibile con:

- l'appartenenza al Servizio di Prevenzione e Protezione;
- la carica di Medico Competente;
- la responsabilità della direzione di una struttura o i relativi delegati per la sicurezza;



*[Handwritten signatures]*

**Sostituzione per dimissioni o vacanza**

In caso di dimissioni di un RLS, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenenti alla medesima lista elettorale.

**Durata e rinnovo dei RLS**

I componenti dei RLS resteranno in carica per tre anni e decadranno automaticamente con l'insediamento dei nuovi RLS.

*[Large collection of handwritten signatures and initials scattered across the page]*

Allegato 3

SALARIO PROFESSIONALE		
<i>Livello/Fig. Professionale</i>	<i>Figura Professionale</i>	<i>Importo Mensile</i>
Macchinista	Macchinista	208,96
Train Manager	Capo Treno	142,54
Train Steward/Hostess	Operatore Specializzato Commerciale	42,00
Operatori di impianto	Tecnico Polifunzionale Treno	131,49
Coordinamento (CONTV)	Professional	279,10
Coordinamento (COC/COV/COF)	Impiegato Direttivo	212,72
Protezione Asset	Tecnico di Protezione Aziendale	74,79
Staff - Quadro Responsabile	Responsabile di Linea/struttura operativa/tecnica	301,10
Staff - Quadro Professional	Professional	279,10
Staff - 1° Livello	Impiegato Direttivo	212,52
Staff - 2° Livello	Specialista Tecnico Amministrativo	104,02
Staff - 3° Livello	Impiegato Amministrativo/Tecnico di Ufficio	74,79
Staff - 4° Livello	Impiegato Amministrativo/Operatore Specializzato di logistica	56,66
Staff - 5° Livello	Generici	38,73

§

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page.