

**Ipotesi di accordo**

**CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE DI LAVORO**

**di**

**ITALO NUOVO TRASPORTO VIAGGIATORI**

**del 01 agosto 2023**

**di rinnovo del Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro**

**di Italo Nuovo Trasporto Viaggiatori**

**del 20 febbraio 2019**

Addì 01 agosto 2023, in Roma

tra

Italo Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A., rappresentata da Gabriele Cerratti e Paola Perinu

e

FILT CGIL: Marco D'Aleo, Luigi Ciraci, Francesco Pasqualini

FIT CISL: Gaetano Riccio, Alberto Sdino Starace, Sara Foria

UIL TRASPORTI: Riccardo Mussoni, Valerio Tota, Armando Solla

UGL FERROVIERI: Ezio Favetta, Giovanni Falanga, Adriana Bruttapasta

FAST CONFISAL: Vincenzo Multari, Danilo Strazzullo

OR.S.A. FERROVIE: Michele Formisano, Daniele Povegliano, Sara Zanini, Elpidio Mezzacapo

(entrambe, congiuntamente, indicate come le "Parti" e ciascuna come "Parte"),

è stato sottoscritto il testo allegato, comprensivo di due allegati, relativo all'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro del 20 febbraio 2019, applicabile al personale, non dirigente, di Italo Nuovo Trasporto Viaggiatori (innanzi anche il "CCAL" o il "CCAL Italo").

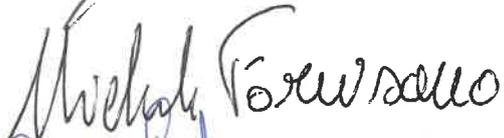
FILT CGIL   
Francesco Pasqualini Luigi Ciraci

Italo Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A.  
  


FIT CISL   
Alberto Sdino Starace  
Sara Foria

UIL TRASPORTI

UGL FERROVIERI   
Giovanni Falanga Adriana Bruttapasta  
FAST CONFISAL   
Danilo Strazzullo

OR.S.A. FERROVIE   
Daniele Povegliano  
Sara Zanini Elpidio Mezzacapo

#### **PREMESSA**

Il Contratto Collettivo di Lavoro di Italo è formalmente scaduto il 31.12.2021, pur mantenendone a oggi gli effetti, rivelando la capacità di ospitare un modello industriale e operativo in grado di coniugare la produttività anche con inattesi eventi, quali l'emergenza epidemiologica.

Detto risultato è stato reso possibile dalle risorse umane e con l'odierno rinnovo del CCAL si è inteso perseguire l'obiettivo di valorizzare l'apporto di ciascuna figura professionale, in una logica di inclusione e benessere dell'ambiente lavorativo.

Le Parti, in uno scenario caratterizzato dalla crescente centralità e valenza strategica che riveste il settore del trasporto ferroviario, convengono circa il valore centrale e inclusivo della contrattazione collettiva aziendale, ferma l'opportunità di un approccio al settore in esame nel suo complesso, nella logica della cd. catena del valore.

Le Parti, inoltre, ciascuna consapevole del rispettivo ruolo e delle rispettive responsabilità innanzi all'odierna comune intesa, confermano - dandosene reciprocamente atto - che il sistema di relazioni industriali costituisce pilastro fondamentale per realizzare una sintesi costruttiva e collaborativa rispetto alla necessità di far convergere gli obiettivi di crescita economica e industriale dell'impresa a vantaggio dei lavoratori.

Ciò premesso, le Parti si danno atto che, con l'odierno accordo, viene definito e sviluppato il sistema contrattuale collettivo applicabile al personale dipendente, non dirigente, di ITALO Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A.; sistema di cui le Parti riconoscono le specificità, da preservare, nell'ambito del settore di trasporto ferroviario, alta velocità, regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Mobilità - Area Contrattuale Attività Ferroviarie del 22 marzo 2022 che, a fini di integrazione, concorre a regolare il rapporto di lavoro del personale dipendente, non dirigente, di ITALO Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A.. La presente intesa, comprensiva dei suoi allegati, modifica e/o integra e/o sostituisce esclusivamente le norme espressamente richiamate del citato CCAL Italo del 20 febbraio 2019 le cui previsioni, qui non variate con l'odierno accordo, restano confermate, valide ed efficaci a ogni effetto tra le Parti.

\* \* \*

#### **DECORRENZA E DURATA**

Il presente accordo decorre dalla data di stipula e avrà durata fino al 31 dicembre 2024, ferma restandone l'eventuale ultrattività - anche ai sensi dell'art. 2074 c.c. - fino a che non interverrà un nuovo accordo. La decorrenza delle competenze variabili è fissata al 01.10.2023; diverse decorrenze sono quelle indicate nel testo e allegati.

\* \* \*

l) All'art. 15, punto 1, lett. A), secondo capoverso, del CCAL ITALO, viene eliminato il riferimento ai "turni non cadenzati" e al punto 2, dopo il primo capoverso, viene introdotto il seguente testo:

L'orario settimanale di 38 ore si calcola in programmazione come media nello sviluppo del turno ciclico anonimo, di norma nel mese (30 giorni), con i limiti minimi e massimi rispettivamente di 32 e 44 ore settimanali.

\* \* \*

II) L'art. 15, punto 2, paragrafo del CCAL Italo, nella sua formulazione, inerente alla declaratoria dello spostamento di servizio, all'ultimo punto, è sostituito dal seguente testo:

- si sposta tra due località collocate all'interno del proprio distretto di assegnazione

\* \* \*

III) L'art. 16 del CCAL Italo, nella sua formulazione, è sostituito dal seguente testo:

#### 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. 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 al precedente punto 3;
  - 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.

5. L'eventuale differenza positiva risultante ai sensi del precedente punto 4 sarà retribuita con la maggiorazione spettante.

6. Per il personale operante su turni non cadenzati, è considerato lavoro straordinario quello eccedente il periodo massimo di lavoro giornaliero definito all'art. 15 del presente CCAL. Tale lavoro straordinario è retribuito mensilmente con le maggiorazioni orarie previste all'art. 27 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCAL.

7. Per il personale operante su turni non cadenzati sarà inoltre retribuita su base mensile, con la maggiorazione convenzionale del 20% della quota della retribuzione oraria di cui al punto 2 dell'art. 27 del presente CCAL, la differenza positiva tra i due seguenti valori:

- i. somma delle prestazioni giornaliere effettivamente rese da ogni lavoratore, al netto delle eventuali eccedenze già riconosciute in applicazione del precedente punto 6;
- ii. ore ragguagliate al periodo di riferimento, calcolate come segue: orario settimanale ordinario x il n° di settimane compreso nel mese di riferimento.

8. Le assenze dal lavoro per ferie, malattia, infortunio, riposi compensativi, nonché le altre assenze espressamente disciplinate nel presente contratto, determinano un decremento delle ore ragguagliate di cui ai commi 4.ii e 7.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.

9. Per il personale operante su turni non cadenzati, qualora il lavoratore entro il giorno 5 del mese successivo a quello di riferimento richieda il recupero delle eccedenze di orario di cui al precedente punto 7, il recupero stesso sarà disposto dall'azienda entro lo stesso mese, compatibilmente con le esigenze produttive e/o organizzative.

\* \* \*

IV) Dopo il punto 8 dell'art. 18, del CCAL ITALO, viene inserita la seguente "Nota a verbale" con il seguente testo:

#### NOTA A VERBALE

Rispetto alla previsione inerente al periodo di fruizione delle ferie estive dal 01 giugno al 30 settembre, le Parti convengono l'istituzione del "Comitato di Pilotaggio ferie estive" (innanzi, anche, il "Comitato di Pilotaggio").

Il Comitato di Pilotaggio sarà costituito da complessivi nove componenti, di cui tre nominati dall'azienda e sei dalle OO.SS. stipulanti il CCAL Italo.

Il Comitato di Pilotaggio, nei sei mesi decorrenti dal 01.10.2023, sarà preposto allo studio, elaborazione e analisi di soluzioni tecniche idonee a individuare il periodo di fruizione delle ferie estive dal 15 giugno al

15 settembre. Dette soluzioni dovranno presentare compatibilità e sostenibilità tecnica ed economica con il modello industriale e operativo di Italo.

Le soluzioni proposte dal Comitato di Pilotaggio saranno, poi, esaminate - congiuntamente - tra le Parti nei successivi due mesi, al fine di valutarne l'eventuale operatività e decorrenza.

All' esito di questa prima fase sperimentale, il Comitato di Pilotaggio resterà comunque in carica, fermo e impregiudicato ogni più ampio confronto tra le Parti che sia capace di tragguardare l'obiettivo di una riduzione - anche progressiva - del periodo delle ferie estive (dall'attuale periodo dal 01 giugno al 30 settembre, a quello dal 15 giugno al 15 settembre) anche attraverso delle soluzioni intermedie.

\* \* \*

**V) L'art. 21, punto 3, del CCAL ITALO, nella sua formulazione, è sostituito dal seguente testo:**

**3. Minimi Contrattuali**

Livelli		DECORRENZE	
		dal 01.09.2023	dal 01.08.2024
Q - Quadri	Q1	2.475,68	2.517,62
	Q2	2.175,77	2.212,01
A - Direttivi	A	2.104,37	2.139,25
B - Tecnici specializzati	B1	2.004,40	2.037,38
	B2	1.918,70	1.950,06
	B3	1.890,15	1.920,96
C - Tecnici	C1	1.847,30	1.877,30
	C2	1.818,73	1.848,19
D - Operatori Spacializzati	D1	1.790,17	1.819,08
	D2	1.733,05	1.760,88
	D3	1.704,48	1.731,77
E - Operatori	E1	1.675,92	1.702,66
	E2	1.604,52	1.629,91
	E3	1.575,95	1.600,79
F - Generici	F1	1.461,70	1.484,37
	F2	1.433,14	1.455,27

Gli incrementi di cui alla tabella sopra riportata - limitatamente ed eccezionalmente rispetto all'odierno Accordo - non incideranno sulle somme riconosciute, a titolo di superminimo individuale assorbibile, al personale di Staff in forza alla data del 01.09.2023.

\* \* \*

**VI) L'art. 30, punto 1, del CCAL Italo, nella sua formulazione, è sostituito dal seguente testo, con eliminazione del punto 4:**

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 è 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 composta da: una indennità fissa come da tabella A e una indennità oraria calcolata sulla durata effettiva del turno come da tabella B. Per i turni con riposo fuori distretto, la relativa durata è interamente riconosciuta ai fini dell'indennità oraria di cui alla tabella B.

Ai fini del computo complessivo mensile e della corresponsione dell'indennità si sommano al minuto primo le prestazioni mensili effettuate.

TAB. A Indennità flat equipaggi:

Profilo Professionale	Indennità
Macchinista	€ 18,50
Train Manager	€ 17,50
Hostess/ Steward	€ 15,00

TAB. B Indennità variabile equipaggi:

Profilo Professionale	Indennità
Macchinista	€ 1,60
Train Manager	€ 0,90
Hostess/ Steward	€ 0,50

Per il restante personale, l'indennità di assenza dal distretto di assegnazione è pari a € 17,00 giornaliera per una durata superiore alle 2 ore.

Laddove, nella transizione dal precedente sistema di valorizzazione economica della PAB (art. 34) e della trasferta a quello odierno, il valore economico complessivo (indennità art. 30 + indennità art. 34) di un turno risultasse inferiore a quello in precedenza riconosciuto, verrà corrisposta la differenza al personale interessato.

\*\*\*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

**VII) L'art. 34, punto 1, del CCAL Italo, nella sua formulazione, è sostituito dal seguente testo:**

*[Handwritten signature]*

**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 e Train Manager l'indennità di permanenza a bordo treno è pari ai valori, incrementali, riportati in tabella A1 al lordo delle ritenute di legge per ogni ora di permanenza a bordo.

*[Handwritten signature]*

Tab. A1

Profilo Professionale	Pab h 1-3	Pab h 4-6	Pab h > 6
Macchinista	€ 1,50	€ 5,50	€ 9,00
Train Manager	€ 0,50	€ 2,50	€ 4,20

*[Handwritten signature]*

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);
- ai fini del computo complessivo, sono considerati per il personale di bordo (PDM/Train Manager) i tempi accessori programmati;
- ai fini del computo complessivo mensile e della relativa corresponsione si sommano al minuto primo per ciascuna fascia oraria (h 1-3; h 4-6; h > 6) tutte le ore, di permanenza a bordo, dei turni effettuati all'interno del mese.

*[Handwritten signature]*

Laddove, nella transizione dal precedente sistema di valorizzazione economica della PAB e della trasferta (art. 30) a quello odierno, il valore economico complessivo (indennità art. 30 + indennità art. 34) di un turno risultasse inferiore a quello in precedenza riconosciuto, verrà corrisposta la differenza al personale interessato.

*[Handwritten signature]*

\* \* \*

**VIII) All'art. 34, punto 4, del CCAL ITALO, nella tabella afferente il secondo capoverso, viene introdotta la seguente modifica:**

Station Hostess/Steward	€ 5,00
-------------------------	--------

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

\*\*\*

**IX) All'art. 34, del CCAL ITALO, viene introdotto il punto 7, con il seguente testo:**

**7. Indennità di turno flessibile per il personale di stazione, personale di coordinamento e operatori di impianto**

*[Handwritten signature]*

**PREMESSA COMUNE**

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 dei Coordinamenti - i.e. Coordinamenti Circolazione, Flotta, Viaggiatori, Operativo Italo, Personale di Bordo e Personale di Macchina - nonché del Personale di Stazione e del Personale degli Operatori di Impianto (di seguito il "Personale interessato") la procedura di gestione del "Turno Flessibile" (di seguito "T.F").

*[Handwritten signature]*

**DISCIPLINA SPECIFICA PER IL PERSONALE DI STAZIONE**

L'Azienda potrà programmare e assegnare giornate di TF fino a un massimo di quattro in un mese, non oltre la misura di una (giornata) tra due riposi e comunque non sul giorno antecedente il doppio riposo; le giornate di TF saranno valorizzate in programmazione e per ciascuna sarà riconosciuta un'indennità pari alla somma lorda di € 12,00 (di seguito "indennità TF").

L'Azienda potrà attivare il dipendente su ciascuna giornata di TF con conseguente variazione della fascia oraria di turno di lavoro già programmata entro il termine del turno precedente la TF e non oltre le ore 18.00. A fronte della variazione del turno, al Personale interessato sarà riconosciuta, oltre all'indennità TF, l'indennità variazione turno di cui all'art. 34, comma 4 ("indennità attivazione TF"). Laddove il turno precedente sia pomeriggio e, dall'attivazione derivi un turno di mattina sulla giornata TF, al Personale interessato sarà riconosciuta, oltre all'indennità TF e in luogo dell'indennità variazione turno di cui all'art. 34 comma 4, un'indennità pari alla somma lorda di € 14,00 ("indennità attivazione TF mattina").

*[Handwritten signature]*

Laddove l'attivazione avvenga anche oltre le ore 18.00 del giorno antecedente quello della giornata TF programmata, al Personale interessato che si renda disponibile alla variazione del turno sulla giornata TF, sarà riconosciuta, oltre all'indennità TF, un'ulteriore indennità pari alla somma lorda di € 16,00 ("indennità attivazione TF tardiva"), con assorbimento dell'indennità variazione turno di cui all'art. 34, comma 4. Resta inteso che, in caso di rifiuto alla variazione del turno, sarà riconosciuta, in tale ipotesi, la sola indennità TF.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Laddove il dipendente non venisse attivato su una giornata di TF programmata, il turno assegnato in programmazione s'intenderà confermato con maturazione dell'indennità TF.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Resta inteso che l'indennità TF non sarà corrisposta in caso di assenza a qualsiasi titolo o laddove il dipendente non si ponga nelle condizioni, anche materiali, di essere attivato sulla giornata di TF programmata.

In caso di eccezionale giustificato impedimento che non permetta al lavoratore di essere disponibile nella giornata di TF programmata, lo stesso deve darne immediata comunicazione ai superiori diretti e l'indennità TF non sarà dovuta.

DISCIPLINA SPECIFICA PER IL PERSONALE DI COORDINAMENTO

L'Azienda potrà programmare e assegnare giornate di TF fino a un massimo di quattro in un mese, non oltre la misura di una (giornata) tra due riposi; le giornate di TF saranno valorizzate in programmazione e per ciascuna sarà riconosciuta un'indennità pari alla somma lorda di € 12,00 (di seguito "indennità TF").

Al variare della matrice dei turni, l'individuazione del turno da contrassegnare come "giornata di TF" costituirà oggetto di contrattazione con le RSA/RSU. Resta inteso che, qualora al termine di detta procedura di confronto, non sia stata raggiunta un'intesa tra le Parti, l'azienda procederà comunque a programmare e assegnare le giornate di TF, nel rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo.

L'Azienda potrà attivare il dipendente su ciascuna giornata di TF con conseguente variazione della fascia oraria di turno di lavoro già programmata entro il termine del turno precedente la TF e non oltre le ore 18.00. A fronte della variazione del turno, al Personale interessato sarà riconosciuta, oltre all'indennità TF, l'indennità variazione turno di cui all'art. 34, comma 4 ("indennità attivazione TF"). Laddove il turno precedente sia pomeriggio e, dall'attivazione derivi un turno di mattina sulla giornata TF, al Personale interessato sarà riconosciuta, oltre all'indennità TF e in luogo dell'indennità variazione turno di cui all'art. 34 comma 4, un'indennità pari alla somma lorda di € 14,00 ("indennità attivazione TF mattina").

Laddove l'attivazione avvenga anche oltre le ore 18.00 del giorno antecedente quello della giornata TF programmata, al Personale interessato che si renda a disponibile alla variazione del turno sulla giornata TF, sarà riconosciuta, oltre all'indennità TF, un'ulteriore indennità pari alla somma lorda di € 16,00 ("indennità attivazione TF tardiva"), con assorbimento dell'indennità variazione turno di cui all'art. 34, comma 4. Resta inteso che, in caso di rifiuto alla variazione del turno, sarà riconosciuta, in tale ipotesi, la sola indennità TF.

Laddove il dipendente non venisse attivato su una giornata di TF programmata, il turno assegnato in programmazione s'intenderà confermato con maturazione dell'indennità TF.

Resta inteso che l'indennità TF non sarà corrisposta in caso di assenza a qualsiasi titolo o laddove il dipendente non si ponga nelle condizioni, anche materiali, di essere attivato sulla giornata di TF programmata.

In caso di eccezionale giustificato impedimento che non permetta al lavoratore di essere disponibile nella giornata di TF programmata, lo stesso deve darne immediata comunicazione ai superiori diretti e l'indennità TF non sarà dovuta.

DISCIPLINA SPECIFICA PER IL PERSONALE DEGLI OPERATORI DI IMPIANTO

L'Azienda potrà programmare e assegnare - tra due riposi - giornate di TF fino a un massimo di tre consecutive nell'arco del mese; le giornate di TF saranno valorizzate, in programmazione e per ciascuna sarà riconosciuta un'indennità pari alla somma lorda di € 12,00 (di seguito "indennità TF").

L'Azienda potrà attivare il dipendente su ciascuna giornata di TF con conseguente variazione della fascia oraria di turno di lavoro già programmata entro il termine del turno precedente la TF e non oltre le ore 18.00. A fronte della variazione del turno, al Personale interessato sarà riconosciuta, oltre all'indennità TF, l'indennità variazione turno di cui all'art. 34, comma 4 ("indennità attivazione TF").

Laddove l'attivazione avvenga anche oltre le ore 18.00 del giorno antecedente quello della giornata TF programmata, al Personale interessato che si renda a disponibile alla variazione del turno sulla giornata TF, sarà riconosciuta, oltre all'indennità TF, un'ulteriore indennità pari alla somma lorda di € 16,00 ("indennità attivazione TF tardiva"), con assorbimento dell'indennità variazione turno di cui all'art. 34, comma 4. Resta inteso che, in caso di rifiuto alla variazione del turno, sarà riconosciuta, in tale ipotesi, la sola indennità TF.

Laddove il dipendente non venisse attivato su una giornata di TF programmata, il turno assegnato in programmazione s'intenderà confermato con maturazione dell'indennità TF.

Resta inteso che l'indennità TF non sarà corrisposta in caso di assenza a qualsiasi titolo o laddove il dipendente non si ponga nelle condizioni, anche materiali, di essere attivato sulla giornata di TF programmata.

In caso di eccezionale giustificato impedimento che non permetta al lavoratore di essere disponibile nella giornata di TF programmata, lo stesso deve darne immediata comunicazione ai superiori diretti e l'indennità TF non sarà dovuta.

\* \* \*

X) All'art. 34, del CCAL ITALO, viene introdotto il punto 8, con il seguente testo:

8. Indennità di coordinamento

Al Personale appartenente ai Coordinamenti - i.e. Coordinamenti Circolazione, Flotta, Viaggiatori, Operativo Italo, Personale di Bordo e Personale di Macchina - sarà corrisposta l'indennità di coordinamento per ogni ora effettivamente lavorata, riconosciuta nei seguenti importi lordi, su base oraria:

Coordinamenti Circolazione, Flotta, Viaggiatori, Personale di Bordo, Personale di Macchina	€ 0,80
Coordinamento Operativo Italo	€ 0,90

\* \* \*

**XI) All'art. 34, del CCAL ITALO, viene introdotto il punto 9, con il seguente testo:**

**9. Indennità di polifunzionalità**

Al Personale degli Operatori di Impianto, in ragione della polifunzionalità delle attività loro proprie, sarà corrisposta l'indennità di polifunzionalità, per ogni ora effettivamente lavorata, riconosciuta nell'importo lordo, su base oraria, pari a € 0,30.

\* \* \*

**XII) L'art. 36, del CCAL Italo, terzo capoverso, nella sua formulazione, è integrato dal seguente testo:**

(Nel caso in cui, durante il servizio di riserva, il dipendente venga impiegato per servizi a bordo treno, in sostituzione dei suddetti importi), verrà riconosciuta l'indennità prevista all'art. 30 dal CCAL, Tab. A e Tab. B, calcolata dalla prima ora di servizio della giornata.

\* \* \*

**XIII) All'art. 38, punto 1, del CCAL ITALO, nell'elenco afferente il terzo capoverso, viene introdotta la seguente integrazione:**

Adetto protezione asset € 0,45

\* \* \*

**DISPOSIZIONI FINALI**

Le Parti convengono di incontrarsi, sei mesi prima della scadenza del presente Accordo, anche al fine di effettuare una ricognizione sulla corretta applicazione delle previsioni di cui al presente sistema contrattuale collettivo nell'ambito del CCNL Mobilità Attività Ferroviarie del 22 marzo 2022.

ALLEGATO A

**UNA TANTUM**

1. Ai lavoratori in forza alla data del 01.08.2023, di sottoscrizione del presente accordo, viene riconosciuto un importo lordo omnicomprensivo pro-capite, quale indennità di vacanza contrattuale, nelle misure di seguito indicate:

Una Tantum	IMPORTO LORDO
Q1	1.045,52
Q2	928,40
A	900,56
B1	861,44
B2	827,84
B3	816,80
C1	800,00
C2	788,72
D1	777,68
D2	755,36
D3	744,08
E1	733,04
E2	705,20
E3	693,92
F1	649,28
F2	638,24

2. Gli importi sopra indicati non produrranno effetti e non avranno riflessi su alcun istituto diretto e/o indiretto contrattuale e/o di legge.

3. Le relative somme saranno corrisposte, in un'unica soluzione, con la retribuzione del mese di agosto 2023, in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati nel periodo 01.01.2022 - 01.08.2023 arrotondando a mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

4. Per l'anno 2023, inoltre, viene riconosciuto al personale dipendente, in forza alla data del 01.08.2023, di entrata in vigore del presente accordo, un importo spendibile in servizi welfare sulla piattaforma aziendale pari a € 200,00; detto importo sarà riconosciuto entro il mese di settembre 2023.

ALLEGATO B

PROVVIGIONI PER IL PERSONALE DI STAZIONE

Ai sensi dell'art. 38, punto 2, del CCAL ITALO, paragrafo "Provvigioni personale di stazione", comma 6, viene introdotto un nuovo sistema provvigionale - che sostituisce integralmente la regolamentazione previgente, a decorrere dal 01.10.2023 - articolato secondo il seguente schema:

l) Sistema provvigionale: parte fissa e variabile

1. Si considera base di calcolo per il sistema provvigionale, la vendita di titoli di trasporto effettuata 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. Ogni tre mesi verranno definiti dall'Azienda e comunicati gli obiettivi relativi al trimestre; 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 d'importo pari a € 40,00 (per un totale, per trimestre, di € 120,00) 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 avvicinamento, in misura compresa tra il 98% e il 100%, al target degli obiettivi di area distretti definiti - al personale di stazione verrà corrisposta, in aggiunta all'importo di cui al precedente punto 3, un ulteriore importo, quale provvigione forfetaria, pari a € 60,00, 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. Per ciascun organico di stazione viene creato un sistema a quattro fasce (A, B, C, D) ripartite in base all'incassato medio giornaliero e alle giornate di lavoro; tale sistema costituisce base per il riconoscimento della componente variabile del sistema provvigionale, la cui erogazione è subordinata al raggiungimento di un risultato superiore al target definito, per il personale appartenente alle categorie professionali di Hostess/Steward e Station Specialist di ciascun organico di stazione. In ipotesi di organico dispari, la collocazione all'interno delle quattro fasce avverrà collocando la risorsa "eccedente" nella prima fascia (A).
6. Per il personale appartenente alle categorie professionali di Hostess/Steward e Station Specialist di ciascun organico di stazione, ogni trimestre, in caso di raggiungimento degli obiettivi definiti, verrà corrisposta una provvigione forfetaria decurtata delle somme già previste ai precedenti punti 3 e 4, riproporzionata in base al numero di giornate di impiego effettivo in stazione rispetto al

monte di giornate complessivo programmato, come risultante dai sistemi aziendali, secondo il seguente schema:

FASCIA D → 270 €

FASCIA C → 294 €

FASCIA B → 357 €

FASCIA A → 420 €

7. Per il personale appartenente alla categoria professionale di Station Manager, ogni trimestre, verrà corrisposta una provvigione forfetaria decurtata delle somme già previste ai precedenti punti 3 e 4, riproporzionata in base al numero di giornate di impiego effettivo in stazione rispetto al monte di giornate complessivo programmato, come risultante dai sistemi aziendali, in caso di raggiungimento degli obiettivi definiti secondo il seguente schema:

Risultato Area distretti su Target  $\geq 100\%$  e  $< 110\%$  → 470 €

Risultato Area distretti su Target  $\geq 110\%$  → 570 €

8. 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.

II) Introduzione del cd. "tesoretto"

Il Tesoretto consiste nel montante determinato da eventuali mancati raggiungimenti dei target trimestrali. Il Tesoretto generato nell'anno viene erogato al raggiungimento dell'obiettivo Canale Stazioni derivante dalla somma dei target trimestrali. Viene ripartito tra le stazioni che hanno raggiunto l'obiettivo derivante dalla somma dei target trimestrali e viene equidistribuito tra le risorse; lo stesso viene distinto tra HS/SS e SM, segnatamente:

- Tesoretto HS, dato dalla somma delle provvigioni non assegnate agli HS;
- Tesoretto SM, dato dalla somma delle provvigioni non assegnate agli SM.

Le provvigioni saranno riproporzionate in base al numero di giornate di impiego effettivo di lavoro in stazione rispetto al monte di giornate complessivo programmato.

III) Procedure di informazione e consultazione

Con periodicità settimanale, l'Azienda comunicherà al Personale di ciascuna stazione l'avanzamento sui target assegnati; a livello mensile, poi, sarà comunicato il livello di attestazione delle fasce - in maniera distinta per ogni stazione - di cui ai punti 5-6 del paragrafo I) del presente Allegato B.

Le Parti, a livello di interlocuzioni con le RSA, a decorrere dall'introduzione del nuovo sistema provvigionale, si impegnano a incontrarsi decorsi due trimestri, per dividerne i ritorni di operatività.

2



