

VERBALE DI ACCORDO

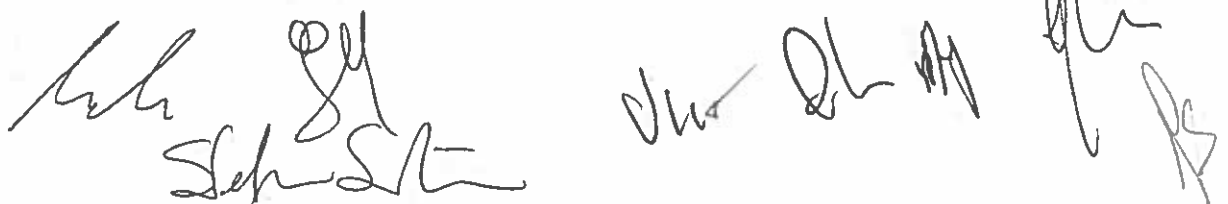
In data 25 gennaio 2022 si sono incontrate presso la sede di CFI – Compagnia Ferroviaria Italiana S.p.A la Direzione Aziendale di CFI rappresentata dal Direttore del Personale, Stefano Sorrentino e la Responsabile del personale (a.i.), Giulia Sanesi (di seguito “Azienda”)

e

le O.O.S.S. rappresentate da FILT CGIL, Andrea Gambacciani, e dalle RSA Alessandro De Angelis e Lorenzo Ceccotti, da FIT CISL Massimo Malvisi e dalla RSA Giovanni Biscardi, da UILTRASPORTI, Angelo Cotroneo, e dalle RSA, Filippo Malara e Marco Milano, e (di seguito “O.O.S.S.”) (di seguito congiuntamente indicate come “Parti”)

PREMESSO CHE

- CFI è una società di trasporto ferroviario che opera nel trasporto delle merci ed è presente attualmente nei seguenti impianti: Torino, Cremona, S. Donà, Treviso, Livorno, Trieste, Rimini, Chiusi, Terni, Pescara, Ancona, Civitavecchia, Marcianise, Foggia;
- L’azienda applica il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni e, per quanto attiene la “disciplina dell’orario di lavoro” e “il trattamento economico professionale e variabile” del personale viaggiante, un proprio regolamento interno;
- i risultati e le performance aziendali in termini di profittabilità e crescita del fatturato sono stati sempre conseguiti grazie alla validità dell’azione manageriale e del contributo professionale apportato dai Lavoratori;
- lo scorso anno, a causa della pandemia, la Società ha subito una significativa contrazione dei traffici, in particolar modo quelli legati ai settori automotive e siderurgico, i cui effetti, nel complesso del primo semestre 2020, hanno causato una riduzione del fatturato di circa il 16% rispetto all’anno 2019 e di oltre il 28% rispetto alle previsioni di budget, effetti che si sono ovviamente riflessi anche sul risultato d’esercizio, che solo a metà anno indicava una perdita a bilancio di circa 2,8 milioni di euro;
- la Società ha attivato e portato a termine, nonostante lo stato di emergenza tuttora esistente, una serie di percorsi formativi finalizzati ad un incremento delle risorse di personale viaggiante, che però, nella realtà dei fatti, hanno soltanto compensato la perdita di risorse (circa 12 coppie) avvenuta a partire dal secondo trimestre dell’anno corrente e purtroppo ancora in atto;
- la Società ha necessità di mantenere livelli di produttività che preservino la sua competitività e quella del trasporto ferroviario rispetto a quello stradale, anche attraverso un’adeguata flessibilità nell’utilizzo del personale introducendo, di concerto con le OO.SS, in via sperimentale cambiamenti nell’organizzazione del lavoro;



- di concerto con le OO.SS rappresentate e con lo scopo di riconoscere la professionalità acquisita, la Società conferma l'intenzione di attivare un corso destinato alla crescita professionale di un selezionato numero di Pdt attraverso il conseguimento dell'abilitazione a 1° Agente di condotta a partire da gennaio 2022;
- Essendo fondamentale saper cogliere le opportunità di mercato, anche realizzando specifiche intese negoziali finalizzate alla maggiore occupazione e al miglioramento della qualità della vita, con la sottoscrizione del presente accordo le parti rappresentate condividono una prima definizione di regole di ingaggio la cui decorrenza entrerà in vigore a partire da Gennaio 2022.
- Le parti inoltre si impegnano a fissare sin da ora incontri nei mesi di maggio, luglio ed ottobre per un monitoraggio congiunto dell'applicazione del presente accordo ed un successivo incontro a gennaio 2023 per verificarne gli impatti sia in termini di miglioramento della qualità della vita, per il personale coinvolto sia gli effetti in termini di livelli di produttività, efficienza ed ottimizzazione nell'impiego delle risorse.

Con la sottoscrizione del presente accordo cesserà l'applicazione della Disposizione Operativa CFI.DP.RE.IO.04-2016.

Resta salva della sopracitata disposizione, la sola disciplina aziendale attualmente vigente relativa all'istituto dell'"indennità di assiduità" e dell'"indennità di condotta".

1. PREMESSE

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

2. ORARIO DI LAVORO:

L'orario di lavoro è pari a 39 ore settimanali

Si considera lavoro: qualsiasi periodo in cui il personale mobile sia a lavoro a disposizione dell'Azienda, nell'esercizio delle proprie funzioni e delle sue attività (condotta scorta, accessorie, soste di servizio, pausa, disponibilità, visite mediche, ecc...)

Il tempo necessario per andare e tornare in "vettura" (o altro mezzo autorizzato) da un impianto di lavoro ad un altro per effettuare un servizio sarà calcolato nel seguente modo:

al 50% della sua durata fino alla quarta ora di spostamento, al 100% per tutte le eventuali ore successive. Lo spostamento varrà al 100% ai fini del calcolo della trasferta.

Es.

4 h di wt -> 2 (50% fino a 4h)

6 h di wt -> 2 (50% fino a 4h) + 2 (5a e 6a ora) = 4h

Nell'ottica di ottimizzare l'impiego del personale, la Società si impegna a portare avanti uno studio di fattibilità, relativo alla costituzione di nuovi impianti durante il corso del 2022, volto a ridurre progressivamente al minimo gli spostamenti in vettura, e la tematica nel suo complesso.

3. PRESTAZIONE MASSIMA GIORNALIERA:

La durata massima della prestazione giornaliera è pari a 10 (dieci) ore per i servizi collocati nella fascia oraria che va dalle ore 05,00 alle ore 24,00.

La durata massima della prestazione giornaliera è pari a 8 (otto) ore per i servizi da considerare in "lavoro notturno".

4. LAVORO NOTTURNO:

Si considera "Lavoro notturno" qualsiasi servizio reso per almeno 3 (tre) ore nel periodo notturno, vale a dire nel periodo temporale compreso nell'intervallo dalle ore 00,00 alle ore 05,00.

I limiti numerici ai servizi di lavoro notturno sono stabiliti in:

- massimo 3 (2+1 non consecutivi) tra due riposi settimanali;
- 12 al mese
- 79 annui

I servizi che iniziano nella fascia 02,01/04,59 saranno considerati di 8 (otto) ore, al pari dei "servizi di lavoro notturno", solo ai fini della durata massima della prestazione giornaliera e della disciplina del termine servizio di cui al punto 11., ma non rientreranno nel computo dei limiti di cui sopra. Sarà inoltre previsto il pagamento dell'indennità notturna.

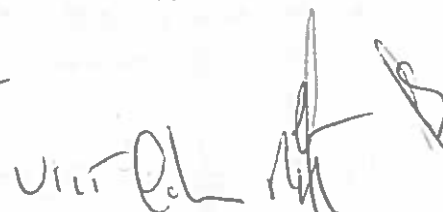
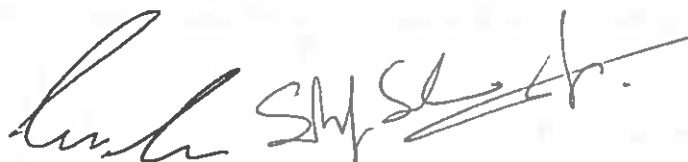
Ai fini retributivi, per il lavoro effettuato dalle ore 22.00 alle ore 06.00, saranno corrisposte le maggiorazioni contrattualmente previste

5. RIPOSO GIORNALIERO:

Il riposo giornaliero in residenza ha una durata minima di 13 (tredici) ore. Il riposo deve essere fruito in modo consecutivo.

Dopo un RFR diurno, il riposo deve essere di minimo 16 (sedici) ore; dopo un RFR notturno (riposo fuori residenza che intacca per almeno 3 ore la fascia 22,00 - 06, 00) il riposo deve essere di minimo 14 (quattordici) ore; dopo 2 RFR il riposo deve essere, a prescindere dalla loro tipologia, di minimo 16 (sedici) ore. Dopo una prestazione a/r tra le 00,00 e le 05,00, il riposo sarà di minimo 16h.

A far data dal 01.10.2022, il riposo giornaliero in residenza avrà una durata minima di 14 (quattordici) ore ed il riposo successivo a 2 RFR sarà aumentato da 16 a 18 (diciotto) ore.



6. ASSENZA DALLA RESIDENZA:

La durata minima del RFR è pari a minimo 7 (sette) ore consecutive.

La durata massima dell'assenza dalla residenza programmabile deve essere pari a massimo 27 (ventisette) ore, comprensive di eventuale vettura + tempi accessori + servizio + Rfr + servizio + tempi accessori + eventuale vettura per il rientro in residenza.

Le deroghe al limite di cui sopra sono individuate nell'Allegato 1 al presente accordo.

Non è possibile programmare due RFR consecutivi, vale a dire che a seguito del rientro in residenza dopo un RFR è possibile programmare il successivo a partire dalle ore 00.01 del giorno successivo.

A far data dal ³¹ gennaio 2022 il numero massimo di RFR mensili programmabili sarà pari a 10 (dieci). Tale limite sarà ridotto a 8 (otto) a far data dal 01.10.2022.

7. RIPOSO SETTIMANALE:

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive - coincidenti con una giornata solare - di norma il sesto giorno, ma collocabile tra il 5° ed il 7° giorno nella programmazione dei turni e mediante turnazione del personale.

Tale periodo di riposo deve essere cumulato con il riposo giornaliero, da calcolare a decorrere dal termine della prestazione giornaliera e di durata variabile secondo quanto definito al paragrafo "RIPOSO GIORNALIERO".

I riposi settimanali saranno oggetto di programmazione mensile; la Società garantirà la programmazione di 2 (due) riposi mensili la cui durata sarà di almeno 48h e che non potranno subire variazioni (indicati nel turno come "RIPOSO FISSO"). Uno dei due riposi sarà coincidente con le giornate di sabato e domenica.

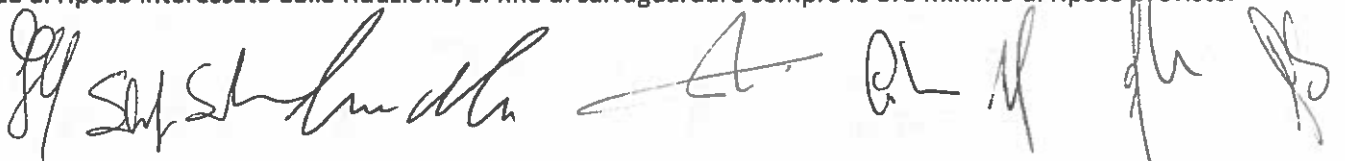
Per esigenze organizzative il lavoratore potrà essere chiamato a svolgere prestazione lavorativa giornaliera nel giorno della settimana destinato al riposo settimanale a seguito di:

- un preavviso pari a 48h dall'inizio del riposo settimanale e per massimo una volta al mese: variazione del giorno di riposo senza necessità di preventivo consenso;
- in caso di preavviso inferiore alle 48h dall' inizio del riposo settimanale: variazione del giorno di riposo con preventivo consenso del lavoratore.

Il giorno di riposo soggetto a variazione secondo le modalità di cui sopra sarà recuperato in altro giorno della stessa settimana.

Inoltre, in tutti i casi di modificazione del turno di riposo sarà corrisposta una indennità per ogni singola giornata di riposo spostato pari a € 25,00 lordi.

In caso di ritardo del treno e di riduzione del riposo settimanale al di sotto delle 48 ore minime di riposo previste per il "riposo fisso" o delle ore minime previste di riposo giornaliero - la cui durata minima è variabile e determinata nel paragrafo dedicato - sarà garantito il recupero di un pari ammontare di ore di riposo in coda al riposo interessato dalla riduzione, al fine di salvaguardare sempre le ore minimo di riposo previste.



8. MODALITA' INVIO TURNO:

Il turno programmato con cadenza mensile avrà la sola visibilità dei riposi e sarà inviato entro il sabato dell'ultima settimana del mese precedente.

A far data dal 12 febbraio 2022, la vestizione dei turni con cadenza settimanale sarà comunicata al personale entro il sabato mattina alle ore 12,00 della settimana precedente.

Nelle singole giornate di turno saranno graficati:

- orario di presentazione
- orario di partenza e di arrivo del treno dalla località di residenza a quella di termine del servizio
- inizio e termine dell'eventuale RFR,
- orari delle vetture comandate per prendere servizio in altre località,
- orario di partenza del treno e l'orario di arrivo del treno nella località non di residenza a quella di residenza
- orario inizio e fine fascia disponibilità

Si allega la tabella dei tempi accessori (ALLEGATO 2)

Al fine di adeguare i sistemi alle nuove tempistiche di invio dei turni, La Società manifesta la necessità di un progressivo adeguamento dei tempi di invio secondo le seguenti modalità:

- sabato 29 gennaio 2022, il turno sarà inviato entro le ore 20,00 (contestualmente all'invio della pianificazione mensile dei i riposi)
- sabato 5 febbraio 2022, il turno sarà inviato entro le ore 16,00

Contestualmente, saranno progressivamente incrementati i dettagli inseriti fino al raggiungimento della completa informazione in data 12 febbraio 2022.

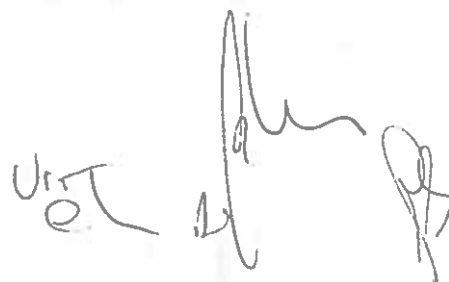
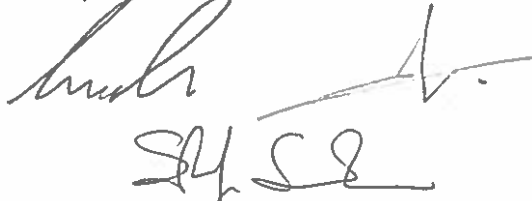
9. VARIAZIONE SERVIZIO:

Le parti tenuto conto della peculiarità del servizio ritengono di normare tale istituto

La società si impegna a comunicare le variazioni nel rispetto dei riposi giornalieri di cui al punto 4. e comunque saranno vietate comunicazioni dei servizi tra le 22.00 e le 06.00, qualora non in servizio.

Fino al 01.10.2022, con un preavviso di minimo 9 ore precedenti all'inizio programmato del servizio, al lavoratore potrà essere assegnato un servizio il cui orario di inizio - in termini di posticipo, non di anticipo - e/o conclusione della prestazione lavorativa programmata potranno variare di massimo 5 ore (con conseguente riadeguamento del riposo) rispetto agli orari programmati.

Es. servizio originariamente programmato 07,00 – 14,00



Caso 1. Per variazioni relative al medesimo servizio, la presentazione potrà variare tra le 07,00 e le 12,00; la conclusione potrà variare tra le 14,00 e le 19,00 (non oltre).

Caso 2. In caso di variazioni di servizio, sarà possibile comandare un nuovo servizio nella sola fascia oraria 07,00 – 19,00 (non oltre) e, ovviamente, nel rispetto dei limiti di cui al presente accordo (punto 3 e ss).

A valle di monitoraggi che si terranno nel corso del 2022 sugli impatti del presente accordo in termini di produttività, efficienza ed ottimizzazione nell'impiego delle risorse e di analisi dei dati *year to date* relativi a

1. aumento della forza lavoro (macchinisti e Pdt) rispetto al 31 dicembre 2021
2. nascita dei nuovi impianti
3. treni/km

Le parti concordano sin d'ora di valutare l'attuazione di possibili modifiche migliorative dei contenuti sulla variazione del servizio, nello spirito di migliorare il rapporto tra la qualità della vita e lavoro.

10. PIANO FERIE

L'azienda si impegna, a partire dal 2022, ad attivare un piano ferie; entro il 30 aprile di ogni anno sarà fatto un piano ferie dal 05 giugno al 02 ottobre dell'anno in corso.

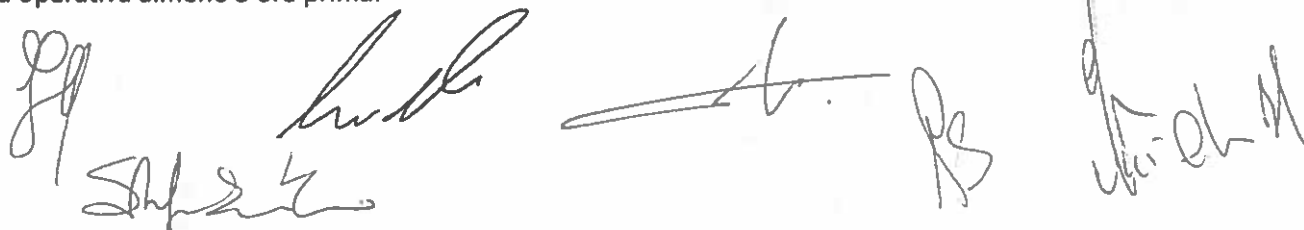
★	05/06 - 02/07
B	20/06 - 04/07
C	05/07 - 19/07
D	20/07 - 03/08
E	04/08 - 18/08
F	19/08 - 02/09
G	03/09 - 17/09
H	18/09 - 02/10

11. TERMINE DEL SERVIZIO

Il lavoratore ha facoltà di lasciare il servizio non prima di 3 ore oltre il termine programmato dello stesso e, in ogni caso non oltre la 11ma ora in caso di prestazione lavorativa diurna e oltre la 9a ora in caso di prestazione lavorativa notturna.

Per i servizi A/R, l'azienda adotterà le azioni per consentire il rientro in residenza del lavoratore, altrimenti al luogo di riposo previsto dalla programmazione.

Il lavoratore che abbia intenzione di avvalersi dell'abbandono ha l'obbligo di darne comunicazione scritta alla sala operativa almeno 3 ore prima.



Al lavoratore che non si avvale della facoltà dell'abbandono treno e che pertanto si impegnerà a portare a termine il servizio verrà riconosciuta:

- una somma pari a € 25,00 lordi se la prestazione terminerà entro la 11ª ora o la 9ª ora o
- una somma di € 35,00 lordi in tutti gli altri casi.

Tali indennità non sono cumulative.

12. RIPOSO AGGIUNTIVO

Nel turno di servizio possono essere indicate giornate di "RIPOSO AGGIUNTIVO".

La Società ha la facoltà di assegnare, solo ed esclusivamente previo consenso del lavoratore, eventuali servizi a copertura di assenze o di altre particolari esigenze, nel rispetto delle mansioni e delle declaratorie.

L'intera prestazione lavorativa effettuata sarà retribuita come straordinario diurno giornaliero (maggiorazione 30%) e, in aggiunta, al lavoratore sarà riconosciuta un'indennità pari a € 15,00 Lordi.

Resta inteso che l'effettuazione volontaria di una prestazione lavorativa nella giornata di "riposo aggiuntivo" non costituisce diritto ad un riposo compensativo e che tali ore di prestazione lavorativa non saranno calcolati ai fini del calcolo dello straordinario mensile.

13. DISPONIBILITA':

Nella programmazione del turno di servizio possono essere indicate giornate di "disponibilità", in cui il personale potrà essere utilizzato a copertura di assenze o di altre particolari esigenze, nel rispetto delle mansioni e delle declaratorie.

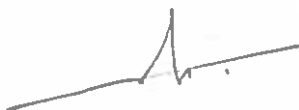
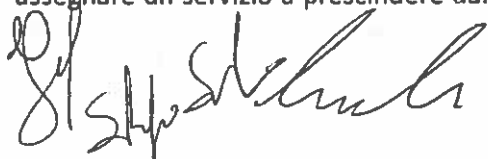
Le giornate di disponibilità avranno una durata pari alla prestazione media giornaliera (6,30 h) nel computo dell'orario programmato settimanale.

Si distinguono 3 fasce orarie di disponibilità:

DISPONIBILE IN PRIMA	: 6,00 – 12,30
DISPONIBILE IN SECONDA	: 11,00 – 17,30
DISPONIBILE IN TERZA	: 15,30 – 22,00

Le norme che regolano l'assegnazione di servizi nelle giornate di disponibilità sono le seguenti:

- 1) I servizi saranno comunicati a mezzo GSM-R, e/o a mezzo mail, in questo caso specifico dovrà essere chiara l'avvenuta ricezione della comunicazione da parte del lavoratore;
- 2) Nessun servizio può essere comunicato tra le ore 22,00 – 6,00, qualora non in servizio;
- 3) In caso di preavviso di almeno 24 h – con comunicazione effettuata in orario di lavoro - è possibile assegnare un servizio a prescindere dalla fascia oraria di disponibilità, purché nel rispetto delle ore



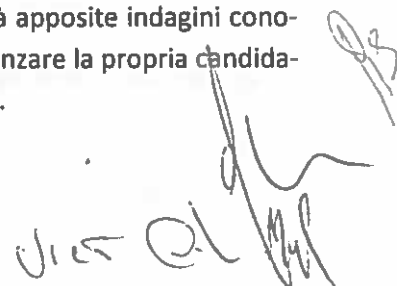
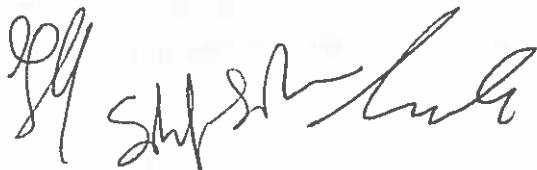
di riposo spettanti da turno e delle norme di programmazione dei servizi previsti dal presente accordo;

- 4) In assenza di un preavviso di almeno 24 h, i servizi che possono essere assegnati in posizione di disponibilità non possono eccedere la prestazione massima giornaliera, data dall'inizio della fascia. I servizi saranno comunicati a mezzo GSM-R prima del riposo giornaliero precedente alla disponibilità o nella fascia oraria di disponibilità, in quest'ultimo caso con obbligo di presentazione sul luogo di presa in servizio entro 1 h massimo dalla ricezione della chiamata. Inoltre, il tempo precedente alla comunicazione sarà cumulato alle ore di prestazione del servizio. Esempio: disponibile in prima inizio prestazione ore 6:00, fine servizio andata + ritorno ore 16:00, comunicazione ore 6:30, presentazione e preparazione alla missione ore 9:00, servizio andata + ritorno entro e non oltre le ore 16:00.
- 5) In caso di due o più giornate consecutive di disponibilità previste in programmazione, sarà possibile utilizzare il personale, a partire dall'inizio della fascia oraria di disponibilità e fino al termine dell'ultima giornata di disponibilità, con comunicazione effettuata secondo le regole di preavviso di cui ai punti 3. e 4., in qualsivoglia tipologia di servizio – anche con RFR - che rispetti i limiti di programmazione e di orario di lavoro previsti dal presente accordo e dalla normativa di legge. Nello specifico, la sequenza delle fasce di disponibilità potrà essere per fasce consecutive o uguali: es.
 - DISPONIBILITA' IN PRIMA (6,00-12,30) + DISPONIBILITA' IN SECONDA (11,00-17,30): in assenza di preavviso di almeno 24h, i servizi assegnati possono coprire la fascia oraria 6,00 – 17,30 e le comunicazioni possono avvenire prima del riposo giornaliero precedente alle disponibilità o nelle fasce di disponibilità indicate;
 - DISPONIBILITA' SECONDA (11,00-17,30) + DISPONIBILITA' IN TERZA (15,30 – 22,00): in assenza di preavviso di almeno 24h, i servizi assegnati possono coprire la fascia oraria 11,00 – 22,00 e le comunicazioni possono avvenire prima del riposo giornaliero precedente alle disponibilità o nelle fasce di disponibilità indicate;
 - DISPONIBILITA' IN PRIMA (6,00-12,30) + DISPONIBILITA' IN PRIMA (6,00-12,30); DISPONIBILITA' SECONDA (11,00-17,30) + DISPONIBILITA' SECONDA (11,00-17,30); ecc...

In assenza di preavviso di almeno 24 h, se il lavoratore non è stato avvisato prima del riposo giornaliero precedente alle disponibilità e non è stato chiamato entro la fine della prima fascia di disponibilità, potrà essere ricontattato solo a partire dalla successiva fascia di disponibilità, che seguirà le regole della disponibilità singola.

14. CRESCITA PROFESSIONALE

Nell'ambito delle politiche di crescita e sviluppo professionale del Personale Operativo già in forza in Azienda, si conviene che, in caso di corsi di professionalizzazione interni, l'Azienda emanerà apposite indagini conoscitive rivolte al personale con la qualifica ed i requisiti richiesti, al fine di poter avanzare la propria candidatura e consentire all'Azienda l'effettuazione delle successive opportune valutazioni.



L'AZIENDA

Amministratore Delegato

Direttore Operativo

Responsabile Risorse Umane

RSA

OO.SS

FILT - CGII

FIT - CISL

ULTRASPORTI - UIL

15. FORMAZIONE

Le parti concordano sul valore strategico della formazione professionale per la valorizzazione del lavoro, considerandola leva essenziale per la crescita della competitività della società e per aumentare il grado di soddisfazione e motivazione delle lavoratrici e dei lavoratori. In considerazione della valenza della formazione, il modello formativo terrà conto anche delle seguenti linee guida:

- mantenimento e crescita delle competenze nonché le conoscenze delle risorse per adeguarle alle innovazioni tecnologiche;
- promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza sul lavoro

16. TRASFERIMENTI DEL PERSONALE D'ESERCIZIO

Si conviene che, ogni qualvolta si presenti la possibilità di un trasferimento presso altra sede lavorativa, sarà emessa un'indagine conoscitiva, rivolta a tutto il personale interessato, volta a rilevare candidature spontanee espresse dal personale in forza.

La graduatoria per i trasferimenti sarà elaborata in base ai seguenti parametri:

- a) possesso delle abilitazioni alla mansione di sicurezza richieste;
- b) maggiore anzianità maturata in azienda nella figura professionale rivestita;
- c) maggiore anzianità di servizio complessiva in azienda;
- d) numero dei figli minori a carico
- e) maggiore età anagrafica.

Ai fini della candidatura, è considerato requisito fondamentale non aver già ottenuto un trasferimento di sede su candidatura spontanea nei 9 mesi precedenti all'indagine conoscitiva.

Nel caso di trasferimento individuale intervenuto per scelte aziendali per esigenze tecniche, organizzative e produttive, i criteri individuati saranno:

- a) possesso delle abilitazioni alla mansione di sicurezza richieste;
- b) minore anzianità maturata in azienda nella figura professionale rivestita;
- c) minore anzianità di servizio complessiva in azienda;
- d) numero dei figli minori a carico
- e) maggiore età anagrafica;

I trasferimenti individuali non possono essere disposti, in assenza del consenso degli interessati, nei confronti dei lavoratori che rientrino nelle tutele previste dalla L. 104/1992.

