

IPOSTESI DI
ACCORDO AZIENDALE DI II° LIVELLO
del 13.11.2024

Elior Spa Divisione Itinere e Polaris
Clean Service Srl Divisione Itinere



1   

INDICE

Premessa	3
Campo di applicazione.....	3
Decorrenza e durata	4
Deposito.....	4
Art. 1 Relazioni Industriali.....	4
Art. 2 Definizioni.....	5
Art. 3 Unità Operative.....	6
Art. 4 Declaratoria Professionale.....	6
Art. 5 Orario di lavoro	7
Art. 5.1 Comparto SAR	7
Art. 5.1.1 Flessibilità e Tempi Accessori.....	7
Art. 5.1.2. Riposo Settimanale Ridotto.....	8
Art. 5.2 Comparto SAR E SAN.....	9
Art. 5.2.1 Disposizioni in turno.....	9
Art. 5.2.2 Servizio di Riserva	9
Art.6 Permessi sindacali RSA/RSU	10
Art. 7 Pasti aziendali	10
Art. 8 Assenze per malattia.....	10
Art. 9 Previdenza Complementare Fondo Eurofer	11
Art. 10 Indennità orario di Lavoro	11
Art. 10.1 Indennità di flessibilità oraria	11
Art. 10.2 Indennità Disposizioni in turno	12
Art.10.3 Indennità Servizio di Riserva	12
Art. 10.4 Indennità di cella.....	12
Art. 11 Premio di risultato	12
Art. 12 Welfare	14
Art. 13 Assistenza Sanitaria Integrativa.....	15
Art. 14 Ferie Solidali.....	15
Art.15 Composizione del Team.....	17
Clausola di salvaguardia.....	18
Dichiarazione a verbale delle OOSS	19

ACCORDO AZIENDALE DI II° LIVELLO

Addì 13 novembre 2024

Fra

Elior Spa, rappresentata da Mauro Natali e Sara Simeone;
Clean Service S.r.l. rappresentata da Antonio Di Loreto e Gianluca Di Loreto;

e

Le Segreterie Nazionali delle seguenti OOSS:

FILT CGIL rappresentata da Davide Franzosi;
FIT CISL rappresentata da Giorgio Ghiglione;
UILTRASPORTI rappresentata da Massimiliano Feduzi e Marco Zappacosta;
UGL FERROVIERI rappresentata da Alessandro Di Lorenzo;
FAST CONFSAL rappresentata da Sabrina Mancini;
SALPAS ORSA rappresentata da Claudio Fiorenza e Andrea Fiorenza;

PREMESSA

Il presente accordo aziendale costituisce il secondo livello di contrattazione del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 16.12.2016 e s.m.i. (d'ora in avanti CCNL vigente).

La volontà delle Parti è quella di adeguare ai mutati scenari di produzione la normativa di riferimento, dotando quindi le Aziende di un più efficace strumento di gestione delle prestazioni e dall'altro prevedendo strumenti di premialità a favore dei lavoratori.

In considerazione delle caratteristiche del servizio affidato, delle esigenze tecniche ed aziendali e della attuale assegnazione territoriale del personale, emerge la necessità di procedere ad una accurata valutazione delle attuali sedi di lavoro ed alla individuazione di tutte le conseguenti misure che, nel giusto temperamento delle rispettive esigenze, possano assicurare le finalità di efficienza, efficientamento e razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro e del servizio.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Le norme previste dal presente accordo si applicano, ai dipendenti delle Aziende Elior SpA e Clean Service srl (d'ora in avanti le Aziende) impiegati nell'appalto relativo al Servizio di ristorazione e caring passeggeri a bordo dei treni della media e lunga percorrenza Frecciarossa, Frecciargento e Frecciabianca, con Trenitalia Spa a cui si applica il CCNL vigente, nonché al personale dipendente da Elior impiegato nell'appalto relativo al Servizio di Accoglienza, Sicurezza e Accompagnamento della clientela nonché di altre prestazioni accessorie da svolgersi sulle vetture in composizione ai treni notte

gestiti da Trenitalia a cui si applica il medesimo contratto.

Per tutto quanto non previsto nel presente Contratto, troveranno completa applicazione le norme del CCNL vigente.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà valenza triennale a decorrere dal 01.01.2025 al 31.12.2027 salvo rinnovi così come previsto dall'art. 5 del CCNL vigente.

DEPOSITO

Al fine di poter fruire delle agevolazioni previste dal Decreto legislativo 151/2015 e s.m.i. il presente contratto sarà oggetto di deposito.

L'art. 14 del D.Lgs 151/2015 stabilisce che le agevolazioni connesse con la stipula di un contratto collettivo aziendale sono riconosciute a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione Territoriale del lavoro competente entro 30 gg dalla loro sottoscrizione.

Articolo 1 RELAZIONI INDUSTRIALI

Il sistema delle relazioni industriali è articolato in due fasi di attività:

- Informazione
- Contrattazione

Informazione

Ad integrazione di quanto stabilito all'art. 1, punto 3, lettera B) del CCNL vigente, l'informativa a livello nazionale comprenderà anche:

- eventuale evoluzione dell'assetto societario;
- linee strategiche di carattere produttivo e commerciale;
- modifica della macrostruttura organizzativa;
- dettaglio delle attività date in appalto;
- andamento generale dell'orario di lavoro;
- percorsi formativi;
- dati sulla consistenza del personale articolati per aziende e, nell'ambito della stessa, per sede di lavoro, sesso, profilo/figura;
- obiettivi di produttività;
- progetti di azione positive;
- tassi di adesione al Fondo Pensione Complementare Eurofer;
- modifiche dei modelli di organizzazione del lavoro e del processo produttivo;

A livello di unità produttiva:

- organizzazione del lavoro ed eventuali variazioni;
- comunicazione del programma fruizione ferie e sui turni del personale con particolare

riferimento ai Cambi orario di Trenitalia;

- azioni dirette a garantire la salvaguardia degli impianti, la sicurezza del lavoro, la qualità dell'ambiente in coerenza con la legislazione nazionale in materia;
- le ricadute relative alla modifica della macrostruttura organizzativa.

Contrattazione

La contrattazione a livello nazionale si muove nell'ambito del sistema dei rinvii operato dal CCNL vigente fatte salve le procedure per la presentazione della piattaforma per il rinnovo del presente accordo aziendale come regolata dall'art 4 del CCNL vigente, nonché le specifiche procedure negoziali definite in materia di orario di lavoro del presente accordo sui seguenti aspetti relazionali:

- norme applicative della disciplina del lavoro;
- disciplina di funzionamento delle RSA/RSU e RLS;
- criteri di ripartizione della produzione fra le varie unità produttive;
- premio di risultato;
- ricadute delle innovazioni tecnologiche sulle condizioni normative del lavoro;
- effetti dell'attività di promozione dell'occupazione giovanile e degli equilibri di genere;
- formazione e riconversione professionale, comprese le modalità di fruizione dei congedi per formazione continua ai sensi dell'art. 40 del CCNL vigente;
- modalità attuative dell'orario di lavoro contrattuale;
- definizione dei moduli scorta/commerciali e relative attribuzioni;
- i programmi di riequilibrio delle risorse umane;

A livello di unità produttive:

- articolazione dei regimi dell'orario contrattuale;
- organizzazione del lavoro ed eventuali impatti a seguito di variazioni;
- effetti occupazionali derivanti dalle modifiche dei volumi di produzione, delle innovazioni delle tecnologie, delle variazioni produttive e organizzative, nonché dalle variazioni delle articolazioni dei regimi di orario contrattuale;
- linee di indirizzo e iniziative in materia di ambiente, igiene e sicurezza del lavoro.

Articolo 2 DEFINIZIONI

Unità Operative: Località sede di residenza amministrativa del personale, normalmente coincidente con una stazione ferroviaria ricompresa nel network costituente il business di riferimento;

Dotazioni di Bordo: insieme delle dotazioni necessarie allo svolgimento del servizio a bordo treno, quali palmari fiscali, tablet, pc, accessori per l'uso delle apparecchiature utilizzate per i servizi;

Attività preliminari alla partenza e successive all'arrivo del treno:

Mod. 1

- Presa di Servizio;
- Ritiro delle dotazioni di bordo.
- Controllo dei piani di carico.
- Carico delle merci a bordo treno.
- Scarico delle merci.
- Riconsegna delle dotazioni di bordo.
- Versamento incassi.

Mod. 2

- Presa di Servizio.
- Ritiro delle dotazioni di bordo.
- Riconsegna delle dotazioni di bordo.
- Versamento incassi.

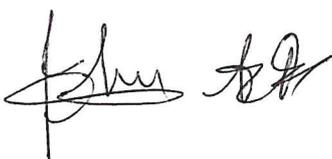
Disposizioni in Turno: Si intende con tale termine, il periodo successivo al riposo giornaliero o settimanale in cui il personale, al quale non è stata assegnata una prestazione, è a disposizione delle aziende.

Articolo 3
UNITA' OPERATIVE

1. Le Unità Operative sono di seguito elencate:
Ancona, Bari, Bologna, Catania, Catanzaro, Firenze SMN, Genova P.P., Lecce, Milano C.le, Napoli C.le, Palermo, Reggio Calabria, Roma Termini, Salerno, Siracusa, Taranto, Torino P.N., Trieste C.le, Venezia S.L.
2. Le stazioni ferroviarie facenti parte di un unico "nodo ferroviario" potranno essere considerate, previa informativa alle OOSS Nazionali e Territoriali, nell'ambito della programmazione e gestione dei servizi, coincidenti con la stazione principale di riferimento.
3. Qualora la stazione di Termine Lavoro non coincida con la stazione di Inizio Lavoro, saranno riconosciute le spese sostenute per lo spostamento effettuato utilizzando i mezzi pubblici autorizzati (bus, metro, taxi) e comunque sarà riconosciuta la retribuzione relativa ai tempi di spostamento (Allegato 1).

Articolo 4
DECLARATORIA PROFESSIONALE

1. Le parti, in applicazione dell'art. 26, punto 1.5 del CCNL vigente, e in considerazione delle peculiarità del settore della ristorazione a bordo treno e delle premesse del presente Contratto, individuano la figura professionale di seguito descritta:



2. Livello professionale C: Tecnico Commerciale a terra/a bordo
Area Manager

- Lavoratore che ha come scopo principale la verifica delle competenze possedute dal Personale Viaggiante nonché il controllo e fattivo supporto per il corretto svolgimento delle attività a bordo treno previste dal mansionario.
- Svolge analisi periodiche sull'andamento delle risorse e/o attività assegnate e fornisce feedback su problematiche che impattano sull'organizzazione; propone suggerimenti per l'incremento delle vendite e collabora con la funzione "Formazione" svolgendo anche attività di formazione sia in aula che a bordo treno; contribuisce allo sviluppo del fatturato secondo le indicazioni di budget ricevute (p.es. illustrando le nuove iniziative promozionali); verifica che il personale operativo attui le procedure anche dal punto di vista comportamentale con particolare riferimento alla cura della relazione con il Cliente; verifica la conoscenza e l'applicazione delle procedure in materia di igiene dei prodotti (HACCP) e di prevenzione e sicurezza dei lavoratori (D.Lgs 81/2008 e s.m.i.).

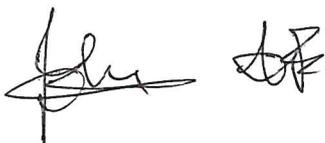
Articolo 5
ORARIO DI LAVORO

Art. 5.1. COMPARTO SAR

Art.5.1.1 Flessibilità e Tempi Accessori

Il ricorso alle flessibilità normative previste dall'art 27 del CCNL vigente, in coerenza con quanto espresso al terzo capoverso della "Premessa", potrà rappresentare la misura atta a contemperare al:

1. miglioramento dell'efficienza e dell'organizzazione del lavoro e del servizio;
 2. mantenimento dell'attuale geografia delle attuali Unità Operative e delle consistenze di personale correlate.
- a) In applicazione a quanto stabilito dal citato art. 27, punto 2.7, lettera F.3, la durata massima del periodo di lavoro giornaliero programmato è pari a 13.00 ore elevabili a 14.00 per servizi programmati di andata e ritorno, previo accordo a livello di Unità Operativa.
- b) Il riposo giornaliero minimo in residenza, posto a seguito di un servizio programmato con una durata superiore a 13 ore, è riducibile fino a 16 ore consecutive previo accordo a livello di Unità Operativa.
- c) L'assenza dalla residenza sarà programmata di norma per periodi non superiori a 24:00 ore consecutive e potrà essere elevata fino a 40:00 ore previo accordo a livello di Unità Operativa.
- d) In applicazione del punto 2.2 del citato art.27, in virtù del modello organizzativo impiegato dalle Aziende, le attività preliminari alla partenza e successive all'arrivo del treno, si declinano in:
3. Modello 1 - restano validi i tempi accessori definiti dal CCNL vigente per la presa servizio, attività di controllo del carico in salita e discesa, fine servizio.



7



In ragione della composizione del Team, degli spazi disponibili e delle effettive contingenti necessità, tali tempi saranno applicati al solo personale interessato alle attività di controllo del carico. Alla restante parte del Team saranno applicati i tempi minimi previsti al Modello 2.

4. Modello 2, tale previsione sarà applicabile laddove l'evoluzione della tecnologia e dell'organizzazione del lavoro con particolare riferimento alle modalità utilizzate per il rilevamento della presenza, e della possibile attribuzione ad altro personale delle attività di verifica sui Piani di Carico, comprendenti anche le Dotazioni di Bordo, i Tempi Accessori forfettizzati saranno declinati come di seguito indicato:

Tempi Accessori RSR o Addetto al BAR

- Per i treni originari nella stazione di presa servizio con passaggio in presidio, il rilevamento presenza prevederà l'apposizione della firma su apposito registro e il ritiro delle dotazioni di bordo. In tal caso saranno attribuiti Tempi Accessori pari a 30 minuti;
- Per i treni originari nella stazione di presa servizio senza passaggio in presidio, al fine di consentire il rilevamento presenza effettuato attraverso i sistemi in dotazione, saranno attribuiti Tempi Accessori pari a 20 minuti;
- Per i treni dove è previsto l'avvicendamento del personale in transito i Tempi Accessori saranno uguali a 15 minuti sia in partenza che in arrivo;
- Per i soli treni il cui l'arrivo coincide con il termine della prestazione lavorativa, al fine di consentire i versamenti degli incassi in denaro, saranno attribuiti Tempi Accessori pari a 20 minuti. Il fine servizio prevederà l'apposizione della firma su apposito registro, ove in uso e la consegna delle dotazioni di bordo.
- In tutti gli altri casi, i Tempi Accessori in arrivo saranno pari a 15 minuti.

Tempi Accessori ASB

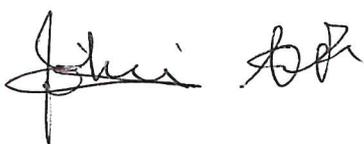
- Per gli Addetti ai Servizi di Bordo, i Tempi Accessori sono fissati in 15 minuti sia in arrivo che in partenza.
- Per gli ASB utilizzati per il servizio Executive, in coerenza con il punto 10 dell'art.15, i tempi accessori restano fissati in 20 minuti sia in partenza che in arrivo.

Previo accordo a livello di Unità Operativa, i Tempi Accessori di cui ai precedenti punti, potranno essere diversamente regolati nei turni di servizio per assolvere a particolari necessità operative/organizzative.

Art. 5.1.2 Riposo Settimanale Ridotto

Previo accordo a livello di Unità Operative si potrà regolamentare quanto segue: in applicazione di quanto definito dall'art. 27 comparto SAR punto 2.7. F.7, potranno essere previsti turni di servizio con riposo settimanale ridotto fino al limite minimo di 35 ore.

Le aziende programmeranno le turnazioni con un massimo di tre prestazioni di lavoro



consecutive articolate con l'alternanza di un servizio di A/R (senza Riposo Fuori Residenza) e un servizio con Riposo Fuori Residenza per un numero massimo di due volte nel mese. Potranno essere concordate anche altre soluzioni che prevedano le tre prestazioni consecutive con servizi di A/R.

Nello svolgimento dei turni potrà essere altresì previsto lo spostamento del riposo settimanale tra il quarto ed il settimo giorno. Tale spostamento, quando effettuato, non potrà alterare la cadenza originaria del riposo settimanale.

Art.5.2 COMPARTO SAR e SAN

Art. 5.2.1 DISPOSIZIONI IN TURNO

I periodi di Disposizione in Turno sono disciplinati come segue:

- Al personale proveniente da una prestazione ed in procinto di occupare una posizione di "Disposizione" nel turno, sarà assegnata una prestazione entro il termine dell'ultima prestazione svolta.
- Il personale in posizione "Disposizione" sarà comunque avvisato circa la prestazione da svolgere con un anticipo minimo di dodici ore. La comunicazione potrà avvenire in orario compreso tra le ore 7:00 e le ore 22:00.
- Le aziende potrà prevedere un massimo di quattro giornate di "Disposizioni" per operatore al mese. Le giornate di "Disposizione", saranno di norma raggruppate in numero uguale o superiore a due giorni al fine di consentire il proficuo impiego del personale in tale posizione e al fine di consentire la regolare prosecuzione del turno di servizio.

Tali giornate saranno conformi a quanto previsto dal presente accordo nonché dal CCNL vigente in ordine alla durata dei riposi giornalieri e/o settimanali.

Art. 5.2.2 SERVIZIO DI RISERVA

Le aziende al fine di potere garantire i servizi programmati, a seguito di assenze durante il turno di lavoro prevederanno nelle principali Unità Operative (ad esempio Milano, Roma, Napoli) uno o più servizi di "Riserva". Tali servizi saranno indicati, analogamente alle altre prestazioni, nei turni di servizio.

Le giornate di "Riserva" saranno caratterizzate da un orario di inizio e termine lavoro.

Nella prima metà del servizio di riserva potrà essere comandata qualsiasi prestazione, mentre nella seconda parte il personale potrà essere utilizzato entro i limiti definiti dalla durata della riserva.

Tali orari saranno conformi a quanto previsto dal presente accordo nonché dal CCNL vigente in ordine alla durata della prestazione, dei riposi giornalieri e/o settimanali.

Le aziende potranno programmare in turno un numero massimo di due giornate di riserva per operatore al mese.

Articolo 6
PERMESSI SINDACALI RSA/RSU

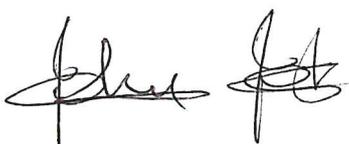
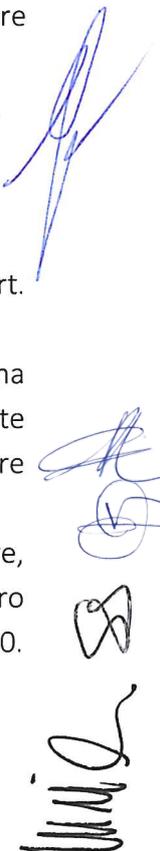
1. Ferme restando le previsioni della legge 300/70 nonché dell'art. 8 del CCNL vigente, si conviene per tutte le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo, sulla seguente disciplina dei permessi giornalieri sindacali retribuiti:
2. I componenti le RSU o, fino alla costituzione, le RSA, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24 della legge 20.05.1970 n. 300 e degli Accordi Interconfederali in materia.
3. Il monte giornate mensile di permessi sindacali retribuiti riconosciuto complessivamente a ciascuna organizzazione sindacale sarà pari al numero degli iscritti moltiplicato per il coefficiente 0,10 (zerovirgoladieci), con arrotondamento per eccesso.
4. Le domande di fruizione del permesso dovranno pervenire alle aziende con un preavviso minimo di 48 ore lavorative. Le aziende fornirà la comunicazione di risposta entro le 24 ore successive alla presentazione.

Articolo 7
PASTI AZIENDALI

1. Premesso che per il personale cui si applica il presente contratto valgono le previsioni dell'art. 48 del CCNL vigente, e il valore del singolo ticket è pari a 7,50 €.
2. Il personale fruirà, in luogo del pasto aziendale, di nr.1 ticket buono pasto per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera ordinaria preventivamente programmata ed effettivamente resa, purché la prestazione programmata abbia una durata complessiva almeno pari a 6 ore calcolate, in caso di ritardo, con riferimento all'ora reale di arrivo del treno.
3. Al personale mobile la cui prestazione lavorativa giornaliera effettuata sia inferiore alle 6 ore, sarà riconosciuta la fruizione di nr.1 Buono Pasto qualora il periodo di lavoro giornaliero programmato impegni per più di due ore una delle fasce orarie 11:00 – 15:00 / 18:00 – 22:00.

Articolo 8
ASSENZA PER MALATTIA

1. L'assenza dal servizio per effetto di un evento di malattia, dovrà essere comunicato alle strutture incaricate di curare la gestione operativa, con il miglior anticipo possibile rispetto all'orario di inizio lavoro e comunque entro tale orario. Il protocollo relativo all'assenza dovrà comunque pervenire entro le 48 ore successive.
2. L'assenza dal servizio per malattia, per un periodo inferiore a tre giorni, non darà titolo alla ripresa della propria posizione di turno. Il personale, al rientro in servizio, sarà posto in

 10

posizione di "Disposizione". La ripresa della posizione di turno avverrà solo a valle della fruizione del successivo riposo settimanale previsto nello svolgimento del turno.

Articolo 9

PREVIDENZA COMPLEMENTARE-FONDO EUROFER

1. Confermando le previsioni di cui all'art. 37 punto 2 del CCNL vigente si precisa quanto di seguito.
 - I contributi al Fondo Eurofer sono computati sugli elementi retributivi mensili di seguito indicati:
 - Minimi contrattuali, di cui al punto 3 dell'art. 68 del CCNL Mobilità/ area AF;
 - Super minimo individuale di cui al punto 4 dell'art. 68 del CCNL Mobilità/ area AF;
 - Aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 69 del CCNL Mobilità/ area AF;
 - Indennità di funzione Quadri, di cui all'art. 71 del CCNL Mobilità/ area AF;
 - Salario professionale, di cui all'art. 72 del CCNL Mobilità/ area AF;
2. Il contributo a carico del datore di lavoro e del lavoratore associato, calcolato sugli elementi sopra menzionati, è dovuto nella misura di:
 - 2% a carico del datore di lavoro;
 - 1% a carico del lavoratore, fatta salva la possibilità di aumentare tale percentuale fino ai limiti previsti dal Fondo stesso.

Articolo 10

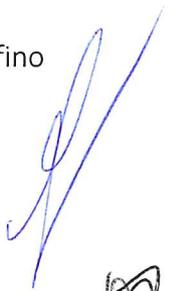
INDENNITA' ORARIO DI LAVORO (ART. 5)

Le parti al fine di sviluppare la capacità produttiva delle Aziende, che applicano il presente Accordo, consolidando ed incrementando gli attuali volumi di produzione, nonché per cogliere le opportunità di sviluppo di nuove attività, in particolare, con l'adozione della strumentazione normativa offerta dal CCNL vigente e dal presente Accordo in materia di organizzazione del lavoro e dei regimi di orario, convengono di istituire le seguenti indennità aggiuntive:

Art. 10.1 INDENNITA' DI FLESSIBILITA' ORARIA

Al personale interessato all'articolazione di prestazioni programmate che prevedano l'impiego delle flessibilità orarie per il miglioramento dell'efficienza e dell'organizzazione del lavoro e del servizio di cui all'art 5 comma 1 del presente Accordo, dovranno essere corrisposte le seguenti misure economiche:

- a. personale il cui turno prevede il superamento delle 13 ore del periodo di lavoro giornaliero sarà riconosciuta ai sensi dell'art. 83 punti 4.1 e 4.2 del CCNL vigente la seguente indennità:
 - i. Ai lavoratori interessati allo svolgimento di servizi con prestazioni lavorative diurne programmate in applicazione di quanto previsto all'art. 83 punto 4.1., sarà corrisposta una indennità, per ciascun servizio, pari a € 8,00.



- ii. Ai lavoratori interessati allo svolgimento di servizi con prestazioni lavorative notturne programmate in applicazione di quanto previsto all'art. 83 punto 4.2, sarà corrisposta una indennità, per ciascun servizio, pari a € 10,00.
- b. al personale il cui turno prevede il superamento delle 24 ore del periodo di assenza dalla residenza
- i. Ai lavoratori il cui turno prevede il superamento delle 24 ore del periodo di assenza dalla residenza e fino alla 30^a ora, sarà riconosciuta un'indennità pari a € 5,00;
 - ii. Ai lavoratori il cui turno prevede il superamento delle 30 ore del periodo di assenza dalla residenza, sarà riconosciuta un'indennità pari a € 8,00.

Le indennità presenti in questo articolo sono tra loro cumulabili fatta eccezione per le indennità previste ai punti b.i., e b.ii.

Art.10.2 INDENNITA' DISPOSIZIONI IN TURNO

- Per ogni disposizione programmata nei turni di servizio sarà corrisposto un importo economico pari a € 3. Tale indennità non sarà riconosciuta al personale che chiede espressamente di rimanere nella posizione di "senza turno assegnato".
- Al personale in posizione di "Disposizione" a cui non dovesse essere assegnato un servizio ai treni, sarà attribuita, per la giornata di mancata utilizzazione, un'indennità pari ad € 8,00. Per quanto concerne il computo del limite di lavoro settimanale e mensile, tale giornata avrà valore pari a 1/5 di 38 h.
- Al personale in posizione di "Disposizione" al quale è stato assegnato un turno di servizio ai treni a poi successivamente annullato, sarà attribuita una indennità di € 8,00. Tale indennità sostituisce quella indicata al punto precedente.

Art.10.3 INDENNITA' SERVIZIO DI RISERVA

Al personale in posizione di "Riserva" a cui non dovesse essere assegnato un servizio ai treni, sarà corrisposta per la giornata di mancata utilizzazione un importo pari alla media delle competenze accessorie del Presidio di appartenenza.

Art.10.4 INDENNITA' DI CELLA

Al personale di Logistica, il cui turno prevede lavorazioni nelle celle frigorifere per almeno metà della prestazione lavorativa, sarà riconosciuta un'indennità pari ad € 1,00 per ogni ora lavorata in cella.

Articolo 11 PREMIO DI RISULTATO

Con il presente articolo, in coerenza con l'art. 73 del CCNL vigente, le Parti intendono procedere alla definizione, di uno specifico Premio di Risultato (di seguito PDR) la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

1. La vigente normativa prevede un regime agevolato di natura fiscale (c.d. detassazione) per le

 12

somme corrisposte a titolo di PDR di ammontare variabile, legate ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili.

2. La vigente normativa dispone inoltre che le somme corrisposte a titolo di PDR possano essere sostituite in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, con le erogazioni disciplinate dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del D.P.R. n. 917/1986 e s.m.i. che, in tale evenienza, le predette erogazioni non concorrono, nel rispetto dei limiti indicati nel richiamato art. 51, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggette all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art. 1, comma 182, della legge n. 208 del 28 dicembre 2015 s.m.i.;
3. Entro il mese di febbraio di ciascun anno, saranno consuntivati i dati utili a determinare l'importo spettante a ciascun lavoratore.
4. In caso di assunzione in corso d'anno, l'importo spettante a ciascun lavoratore è riconosciuto pro-quota in ragione dei mesi di servizio effettivamente prestati.
5. Gli obiettivi prefissati dalle Parti sono finalizzati all'incremento di produttività, redditività, qualità ed efficienza misurabili e verificabili, sia per quanto concerne l'aumento dei giorni lavorati, sia per la riduzione del numero degli eventi di assenza dal servizio. Più precisamente, le Parti si danno atto che l'indice di riferimento è rappresentato dall'incidenza percentuale delle presenze, misurato attraverso il numero delle presenze medie pro-capite stimate nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2024 corrispondenti al 83% del totale dei giorni/ore lavorabili.
6. Il target relativo resta fissato ad un incremento del 2% rispetto al valore di cui sopra e dovrà essere misurato nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre per ciascun anno di validità del presente Accordo a decorrere dall'anno 2025. Per quanto attiene il numero degli eventi di assenza, le Parti convengono di traguardare la significativa riduzione degli stessi pari a circa diecimila eventi stimati nel periodo già citato.
7. I parametri di maturazione del PDR e relativi importi economici, sono definiti come segue.
 - Il primo indicatore è relativo alla "Prestazione lavorativa resa per intero mese" per il quale sarà riconosciuto un importo economico mensile pari a 25 euro. Nel calcolo delle prestazioni rese sono computate: ferie autorizzate, ricoveri ospedalieri, infortuni sul lavoro, assenze previste al punto 8 dell'art.31 del CCNL vigente, permessi art.33 comma 3 della Legge 104/1992, congedi maternità/paternità, congedi parentali, permessi donazione sangue, permessi sindacali e RLS.

Un ulteriore importo economico sarà riconosciuto su base annua rapportato al numero di mesi in cui la prestazione lavorativa è stata resa per intero mese:

 - per 9 mesi saranno riconosciuti 50 euro;
 - per 10 mesi saranno riconosciuti 100 euro annui
 - per 11 mesi saranno riconosciuti 150 euro annui;
 - per 12 mesi saranno riconosciuti 200 euro annui.

Gli importi sopraindicati non sono cumulabili tra loro.

- Il secondo indicatore è relativo al "Numero eventi annui di assenza" per il quale, in base al

numero degli eventi di assenza prodotti nell'arco dell'anno considerato ai fini dell'attribuzione di questa quota parte del premio, sarà così determinata:

- per 0 eventi, saranno riconosciuti 300 euro annui;
- per 1 evento, saranno riconosciuti 275 euro annui;
- per 2 eventi, saranno riconosciuti 250 euro annui;
- per 3 eventi annui, saranno riconosciuti 225 euro annui;
- per 4 eventi annui, saranno riconosciuti 200 euro annui;
- per un numero superiore di 4 eventi annui non sarà riconosciuto alcun importo economico.

Gli importi sopraindicati non sono cumulabili tra loro.

Nel calcolo degli eventi di assenza non saranno computati: ferie autorizzate, ricoveri ospedalieri, infortuni sul lavoro, malattie previste al punto 8 dell'art.31 del CCNL vigente, permessi art.33 comma 3 della Legge 104/1992, congedi maternità/paternità, congedi parentali, permessi donazione sangue, permessi sindacali e RLS.

8. Per il personale a tempo parziale gli importi economici saranno debitamente riproporzionati in funzione del proprio contratto di lavoro.
9. Gli importi del PDR di cui al presente accordo non avranno riflessi su alcun istituto contrattuale e di legge.
10. L'erogazione del PDR avverrà con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo rispetto a quello di maturazione.

Articolo 12

WELFARE

1. Le Parti ritengono il welfare aziendale uno strumento prezioso facendo leva su benefici significativi, non solo dal punto di vista economico, in grado di migliorare la qualità della vita dei lavoratori e dei loro familiari. In questo modo si incrementa il potere d'acquisto delle famiglie senza aumentare il loro reddito imponibile e il peso dell'erario sulle aziende.

2. L'importo del PDR potrà essere destinato in tutto o in parte alle forme di Welfare di cui agli artt. 51 e 100 del D.P.R. n. 917/1986 e s.m.i., per scelta del lavoratore a condizione che lo stesso abbia diritto alla detassazione ai sensi della legge, in particolare, potrà essere utilizzato per la fruizione delle seguenti misure:

servizi di welfare con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria, ai sensi di quanto previsto in materia dagli artt. 51 e 100 del D.P.R. n. 917/1986 (TUIR) e s.m.i. .

Le parti concordano sulla necessità di adeguamento dei termini e delle condizioni stabilite con il presente articolo, al verificarsi di eventuali modifiche normative in tema di Welfare.

In particolare, la suddetta somma potrà essere utilizzata per misure di Welfare quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Fondo Pensione Complementare Eurofer;
- Assistenza sanitaria integrativa;

- Buoni acquisto;
- Istruzione e formazione;
- Mutui;

Le Aziende forniranno specifico documento contenente le norme d'uso e la regolamentazione relativa alla Piattaforma Welfare che sarà resa disponibile nei tempi coerenti con il presente Accordo.

3. L'importo del PDR di ogni singolo lavoratore destinato al Welfare sarà incrementato di un contributo a carico delle aziende pari al 10%.
4. Le parti si danno atto che le somme corrisposte a titolo di PDR, qualora sostituite per scelta del lavoratore con le erogazioni di cui al punto 2 del presente articolo, non concorrono, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge, a formare il reddito da lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art. 1, comma 182, della legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e s.m.i.

Articolo 13

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

1. Le Aziende riconoscono a tutto il personale dipendente una assistenza sanitaria avente esclusivamente fine assistenziale e che operi negli ambiti di intervento stabiliti dalla legislazione vigente in materia. La forma di assistenza sanitaria integrativa è stata individuata tra i soggetti che garantiranno la migliore offerta di prestazioni.
2. Ove ammesso dalla forma assistenziale prescelta, i lavoratori potranno integrare su base volontaria le prestazioni sanitarie definite ai sensi del punto 1 del presente articolo.
3. Sono invece a totale ed esclusivo carico del lavoratore il premio assicurativo per l'estensione della copertura sanitaria ai propri familiari anche non fiscalmente a suo carico.
4. Le Aziende sono impegnate a fornire ai lavoratori ogni notizia e/o informativa relativamente a quanto previsto dal presente articolo e, in particolare, di quali prestazioni gli aderenti hanno diritto di usufruire.

Articolo 14

FERIE SOLIDALI

1. L'art. 24 del Dlgs 151/2015 ha introdotto, a fini solidaristici, l'istituto della cessione delle Ferie prevedendo che "Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle

condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.”.

2. L’art. 30 del CCNL vigente recepito quanto previsto dall’art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015, i lavoratori potranno cedere volontariamente:
 - le ferie maturate e non fruitate nell’anno precedente, eccedenti le 20 o le 24 giornate di ferie spettanti in caso di articolazione dell’orario settimanale di lavoro, rispettivamente, su 5 o 6 giorni;
 - le ferie maturate in corso d’anno, eccedenti le 20 o le 24 giornate di ferie spettanti in caso di articolazione dell’orario settimanale di lavoro, rispettivamente, su 5 o 6 giorni,
 - le quattro giornate di permesso per festività soppresse previste all’art. 29, punto 4, del CCNL vigente.
3. La cessione delle ferie e dei permessi per festività soppresse è consentita in favore dei lavoratori che abbiano esaurito le giornate di ferie e le giornate di permesso per festività soppresse e debbano assistere figli minori che, per particolari condizioni di salute debitamente documentate, necessitano di cure costanti.”
4. Con il presente articolo, le parti sono concordi nel ritenere che la solidarietà collettiva tra dipendenti sia un valore aggiunto che consente di accrescere il senso di appartenenza e di rafforzare i rapporti di colleganza, migliorando il clima aziendale; a tal fine intendono introdurre in via sperimentale una forma di supporto nei confronti dei dipendenti in difficoltà;
5. il presente Articolo si applica al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
6. la facoltà di ricorrere al “Fondo Ferie Solidali” è riservata ai lavoratori che abbiano esaurito le giornate/ore di ferie e le giornate di permesso per festività soppresse e che:
 - debbano assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute, debitamente documentate, necessitano di cure costanti;
 - si trovino in una situazione di grave difficoltà, debitamente documentata, dovuta a gravi motivi personali non fronteggiabili attraverso il ricorso ad altri istituti contrattuali.
7. L’attivazione dell’istituto sarà avviata previa richiesta del lavoratore beneficiario che dovrà fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sulla Privacy.
8. Le Aziende provvederanno con apposita comunicazione ad informare tutti i lavoratori, indicando tempi e modi per la cessione volontaria delle proprie ferie.
9. Le quote di ferie aggiuntive e di permessi cedibili sono quelle accantonate.
10. La remunerazione, tassazione e contribuzione applicata sulle ore di permesso e di ferie solidali cedute sarà quella propria del lavoratore beneficiario.

11. Le ferie "cedute" da parte dei dipendenti resteranno nella disponibilità del lavoratore cedente sino al momento dell'accoglimento della proposta di cessione da parte delle aziende e previo consenso del Lavoratore beneficiario permanendo, poi, nella disponibilità del lavoratore cessionario fino al perdurare delle condizioni alla base della richiesta;
12. A seguito della avvenuta donazione delle ferie solidali, le Aziende provvederanno ad assegnare al Lavoratore beneficiario le ore di "ferie solidali", annotando mensilmente in busta paga la misura residua del monte ore donato. Le ferie solidali saranno conteggiate separatamente rispetto alle ferie "ordinarie".
13. L'eventuale maturazione da parte del dipendente beneficiario delle ferie "ordinarie" che determini la compresenza delle ferie "solidali" cedute e delle ferie "ordinarie" proprie del dipendente, comporterà l'utilizzo prioritario delle ferie "ordinarie" del dipendente e, solo a seguito del nuovo esaurimento delle stesse, il ricorso a quelle "solidali";
14. Nel caso in cui venisse meno la condizione di necessità che ha originato la cessione, le ferie cedute e non fruite torneranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti secondo un criterio di proporzionalità;
15. Nel caso in cui alla cessazione del rapporto di lavoro, per qualsivoglia motivo, dovessero residuare ferie solidali non usufruite, è escluso il loro indennizzo e/o monetizzazione. Anche in tal caso, le ferie solidali residue torneranno nella disponibilità dei cedenti secondo un criterio di proporzionalità.

**Articolo 15
COMPOSIZIONE DEL TEAM**

1. Alla luce dell'evoluzione tecnologica che ha caratterizzato l'appalto sia relativamente al materiale ferroviario impiegato e del conseguente incremento della capillarità/quantità e rapidità del servizio offerto, sia nella dotazione di bordo sviluppata per consentire il necessario adeguamento dell'attività di caring, sono state introdotti e testati nel tempo numerosi modelli organizzativi che hanno portato al seguente modello di equipaggio.
2. Come richiesto dalla committente Trenitalia, salvo diverse intese con la stessa, successive alla stipula del presente accordo, il Team sarà composto da un numero minimo di lavoratori in base ai servizi da svolgere come di seguito indicato:
 - a) N. 1 addetto per servizio Bar,
 - b) N.2 addetti per servizio Bar e Welcome Drink;
 - c) N.3 addetti per Bar, Welcome Drink ed Executive










- d) N.4 addetti per Bar, Welcome Drink, Executive e Pasto al Posto salvo diverse intese con la committente o particolari situazioni contingenti di scarso interesse commerciale.
3. Le Aziende in base al numero dei clienti potranno incrementare il numero dei componenti del Team.
 4. Nei convogli ferroviari su cui prestano servizio n. 2 addetti ai servizi di caring/ristorazione, potrà essere previsto l'impiego di un addetto al BAR (liv.E) e un addetto al WD (liv.E).
 5. Nei convogli sui si prestano i servizi di caring/ristorazione in cui sono previsti un numero di addetti alla ristorazione (ALL) superiore a 2 unità in funzione dei servizi erogati sulla tratta e concordati con la committente, dovrà essere previsto un Capo Servizio (RSR).
 6. Prerogativa del Capo Servizio è il coordinamento del Team ed il presidio delle attività di rendicontazione dei corrispettivi dovuti alla vendita dei prodotti a bordo treno. Attività, questa, verso la quale è unico responsabile circa le quadrature fiscali e di cassa e della formazione/consegna delle relative buste portavalori presso le caseforti aziendali, e della corretta gestione del D.D.T. della merce veicolata a bordo treno.
 7. Resta invariata la responsabilità del RSR di assegnare ai componenti del Team, le attività ritenute più idonee allo svolgimento dei servizi previsti sulla tratta, fatta eccezione per il ruolo di Executive la cui assegnazione in turno resta nella sola discrezionalità delle aziende. Nel caso in cui l'RSR sia chiamato a svolgere il servizio executive sarà cura delle aziende comunicare il nominativo dell'operatore che svolgerà il servizio bar, fatta salva la diversa organizzazione aziendale.
 8. Nell'ipotesi in cui nei soli turni di Riserva – Disposizione e Spinta, le Aziende non siano nelle condizioni oggettive di poter assegnare al RSR un servizio confacente alla propria mansione, potranno essere assegnate mansioni differenti.
 9. Detto differente utilizzo, sarà esigibile solo in presenza di altro RSR di ruolo (no Facente Funzioni) e vedrà la prioritaria assegnazione dello stesso al ruolo di Executive ove presente.
 10. In via prioritaria e compatibilmente con le esigenze tecnico – produttive, i turni di servizio saranno elaborati mantenendo l'assegnazione fissa dello stesso RSR e dello stesso Operatore Executive.
 11. Gli istituti di seguito riportati sono stati normati in appositi accordi.

SMART WORKING

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

In occasione dei rinnovi del CCNL della Mobilità/AF o di accordi modificativi/integrativi dello stesso, le parti stipulanti si incontreranno entro 30 giorni al fine di verificare eventuali istituti normativi o

economici che possano essere in contrasto con il presente Accordo Aziendale e valutare la congruità e le modalità di allineamento con gli stessi.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

La presente ipotesi di accordo è sottoscritta dalle Organizzazioni Sindacali con riserva che sarà sciolta in esito alla consultazione referendaria di validazione dei lavoratori dipendenti delle società Elior Divisione Itinere, Divisione Polaris e Clean Service.

Elior SPA 

Clean Service Srl 

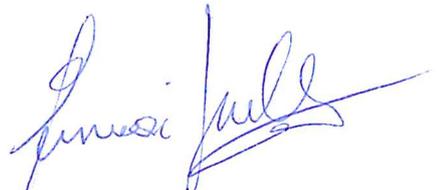
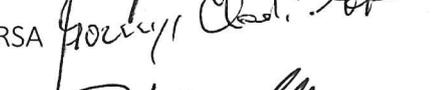
FILT CGIL 
FIT CISL 
UILTRASPORTI 
UGL FERROVIERI 
SALPAS ORSA 
FAST CONFISAL 

Tabella tempi di spostamento tra le stazioni appartenenti ad un "Nodo Ferroviario"

Da	Bologna C.le	Bologna C.le	Bologna C.le A/V			
		==	==			
Da	Firenze SMN	Firenze SMN	Firenze CM			
		==	15 (taxi)			
Da	Lecce	Lecce	IMC Surbo			
		==	10 (taxi)			
Da	Milano C.le	Milano C.le	Milano Martesana	Milano Porta Garibaldi	Milano Rogoredo	
		==	20 (taxi)	15	15	
Da	Napoli C.le	Napoli C.le	Napoli PG	Napoli Afragola		
		==	0	15		
Da	Roma T.ni	Roma T.ni	Roma IMC	Roma Tiburtina		
		==	15	20		
Da	Torino PN	Torino PN	Torino PS			
		==	10			
Da	Venezia SL	Venezia SL	Mestre C.le			
		==	10			

