

Segreterie Nazionali

PIATTAFORMA RIVENDICATIVA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE ITALO/NTV

Premessa

Il Contratto Collettivo Aziendale di Italo/NTV, è lo strumento che regola i rapporti tra i lavoratori, le parti sociali e l'azienda. E' nato nel 2011 per consentire il ragionevole sviluppo dell'azienda e nel contempo garantire ai lavoratori le necessarie tutele ed un reddito ragionevolmente commisurato alle attività svolte.

Ancora a distanza di anni riteniamo che l'applicazione del CCNL della Mobilità AF sia lo strumento più adatto a migliorare le tutele del lavoro alla luce dei cambiamenti tecnologici e organizzativi che hanno investito il settore e per rispondere alle esigenze di conciliare sempre più i tempi di vita – lavoro.

Negli ultimi anni il settore ferroviario ha attraversato una profonda trasformazione, caratterizzata da processi di riorganizzazione, innovazioni tecnologiche, digitalizzazione dei servizi e incremento della produttività.

I risultati conseguiti da Italo/NTV sono anche il frutto dell'impegno, della professionalità e della flessibilità dei lavoratori, che ogni giorno assicurano sicurezza, qualità e affidabilità al servizio offerto.

Obiettivi Generali

A fronte dei notevoli risultati economici e aziendali raggiunti, le Organizzazioni Sindacali ritengono fondamentale che le performance e la produttività di Italo/NTV si traducano in un effettivo miglioramento delle condizioni economiche e professionali dei lavoratori, contribuendo alle esigenze di conciliazione dei tempi vita/lavoro.

È necessario garantire una redistribuzione equa dei benefici derivanti dalla costante crescita aziendale, attraverso politiche salariali adeguate, organizzative e di welfare eque, inclusive e partecipative.

Il nuovo Contratto dovrà inoltre promuovere un modello di relazioni sindacali moderno, basato su partecipazione, trasparenza e corresponsabilità.

Relazioni Industriali e Partecipazione

Per sviluppare un modello di relazioni sindacali efficiente e innovativo, si richiede:

- Rafforzamento dei diritti di consultazione e partecipazione, con il coinvolgimento diretto delle rappresentanze sindacali nelle scelte strategiche aziendali.

- Trasparenza sui piani di investimento, riorganizzazione e innovazione tecnologica, prevedendo un confronto preventivo sugli impatti su lavoro e sicurezza.
 - Istituzione di una sede di partecipazione e consultazione tra azienda e rappresentanze sindacali.
-

Decorrenza e Durata del CCNL

Il nuovo CCNL della Mobilità – Attività Ferroviarie dovrà avere **durata triennale**, con decorrenza **1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2027**.

Svolgimento del Rapporto di Lavoro

- Aggiornamento e manutenzione degli articoli contrattuali per adeguarli al nuovo contesto organizzativo e tecnologico.
 - Introduzione di norme chiare per garantire equilibrio tra esigenze aziendali e tutele dei lavoratori.
-

Classificazione, Inquadramento e Formazione

- Revisione dell'attuale sistema di inquadramento, con attenzione al personale polifunzionale e alle nuove figure professionali connesse alla mobilità integrata.
 - Definizione di percorsi di carriera chiari e trasparenti, basati su competenze e anzianità.
 - Formazione continua e accesso garantito a corsi di aggiornamento tecnico, digitale e operativo.
 - Tutela del personale nelle fasi di riorganizzazione, innovazione tecnologica, ed idoneità alla mansione specifica con la costituzione di percorsi di formazione condivisi volti alla riqualificazione professionale.
-

Salute e Sicurezza

- Introduzione della procedura "Stop Work Authority", che consenta ai lavoratori di interrompere un'attività in caso di rischio per la sicurezza.
 - Istituzione di una Giornata annuale della Sicurezza e rafforzamento della formazione obbligatoria e certificata per tutti i lavoratori.
 - Coinvolgimento attivo delle rappresentanze sindacali nella definizione delle politiche di sicurezza e nei processi di innovazione operativa.
-

Orario di Lavoro

- Revisione e miglioramento della normativa di lavoro, con particolare attenzione al personale operativo, per garantire sicurezza, equilibrio vita-lavoro e benessere organizzativo.
 - Regolamentazione degli strumenti di flessibilità, permettendo di conciliare i diritti individuali dei lavoratori con le esigenze aziendali.
 - Tutela del recupero psico-fisico del personale operativo.
 - estensione dello smart working alle mansioni compatibili.
-

Welfare Contrattuale

- Potenziamento degli strumenti di welfare aziendale, in particolare in ambito sanitario, previdenziale, familiare e di conciliazione vita-lavoro.
 - Valorizzazione del benessere organizzativo come fattore strategico per la produttività e la coesione aziendale.
-

Retribuzione

- Incremento salariale reale, in grado di recuperare il potere d'acquisto eroso dall'inflazione.
 - Rivalutazione del salario accessorio che agganci concretamente le performance produttive aziendali, valorizzando l'impegno dei lavoratori.
 - Tutela dei livelli retributivi attraverso strumenti contrattuali che garantiscano equità tra tutte le categorie di lavoratori.
-

Conclusione

La presente piattaforma rivendicativa nasce con l'obiettivo di garantire che la crescita di Italo/NTV si traduca in un progresso collettivo, capace di coniugare competitività, sicurezza, qualità del servizio.

Le Segreterie Nazionali richiedono pertanto l'avvio del negoziato per il rinnovo del Contratto Collettivo Aziendale e l'apertura di un confronto strutturato e continuo su tutti i temi qui elencati.

Roma, 2 dicembre 2025

Le segreterie Nazionali