

Verbale di Accordo del 27/06/2024

In data 27/06/2024 presso la sede legale di EAV sono presenti per:

- EAV: A. Esposito, D. Mamone Capria, M. D'Avino, P. Esposito, S. Tuccillo, G. Naviglio, P. De Liso, A. La Manna.
- OO.SS. della Campania: FILT CGIL- C. Finozzi, L. Casciello, V. Nigro, FIT CISL - A. Langella, G. De Rosa, R. Di Martino, M. Landolfi, M. Pandolfo, - UILTRASPORTI- A. Aiello, P. Ferraiuolo, G. Abbruzzese, A. Bevilacqua, A. De Rosa, G. Grella, FAISA CISAL- C. Gaglione, L. Graziano, V. Bosco, UGL FNA- F. Fasano, R. Pesola.

Oggetto: II livello personale viaggiante.

Premesso che:

- In uno al piano di assunzioni, avviato nel 2019, EAV ha programmato e messo in atto un piano di investimenti che annovera interventi infrastrutturali atti ad abolire criticità che limitano le attuali condizioni di esercizio prevedendo, altresì, implementazioni di natura tecnologica in linea con gli standard internazionali di sicurezza dell'esercizio ferroviario.
- Anche il piano di acquisizione del materiale rotabile ha avuto, nel recente periodo, un sostanziale sviluppo ed accelerazione che ha portato alla quasi totale copertura dell'esigenza sulle linee flegree e sulla Benevento-Napoli, una imminente sostituzione del parco rotabile della linea Piedimonte Matese-Napoli ed un programma di rinnovamento per tutto il materiale rotabile della linea metropolitana e delle linee vesuviane.
- Le parti sociali, a far data dal 2021, hanno dato avvio ai tavoli negoziali finalizzati al raggiungimento di adeguati livelli di produttività che consentono all'azienda di essere competitiva nel mercato del trasporto regionale e locale.
- I suddetti tavoli negoziali hanno previsto, inoltre, definizioni di aspetti organizzativi tesi all'efficientamento di attività e di risorse grazie all'uso flessibile del personale a fronte di processi di professionalizzazione.
- Le parti sociali hanno, altresì, stipulato un accordo su un premio di risultato aziendale i cui obiettivi fissati hanno tenuto conto di aspetti quantitativi e qualitativi con l'introduzione del welfare aziendale allo scopo di introdurre politiche e strumenti innovativi di incentivazione di natura anche non strettamente economica al fine di migliorare il clima aziendale ed il benessere organizzativo con conseguenti riflessi positivi sul senso di appartenenza all'azienda e sui livelli di produttività.

Considerato che:

- E' interesse comune delle parti cercare, nelle sedi opportune, soluzioni che individuino trattamenti di miglior favore per i lavoratori al fine di migliorare la qualità dei tempi vita-lavoro.
- E' altresì, interesse comune delle parti ritrovare un clima di serenità necessario per l'azienda ed i lavoratori a superare le criticità generatesi a seguito del periodo emergenziale.

Quanto sopra premesso e considerato le parti concordano quanto segue:

- 1) Dare nuovo impulso, a partire dal mese di settembre c.a., al confronto per la stipula del contratto aziendale riferito a tutte le categorie di EAV entro il 31/12/2024.
- 2) Le parti concordano sulle necessità di migliorare la conciliazione tra tempi di vita e lavoro per i dipendenti.
- 3) L'Azienda sta investendo sul miglioramento delle condizioni di lavoro sia sul materiale rotabile sia nella gestione dell'infrastruttura. Gli investimenti riguardano anche lo sviluppo di software per ottimizzare la gestione dei turni di lavoro del personale viaggiante, la digitalizzazione del diario di bordo e il flusso comunicativo utile a migliorare la disponibilità del materiale rotabile.

A tal fine la Parti concordano quanto segue per il Personale Viaggiante (macchinisti e capitreno):

ART.1 Organizzazione del lavoro.

1. La durata dell'orario di lavoro settimanale è fissato in 39 ore settimanali ed è realizzata come media nell'arco di un periodo plurisettimanale di compensazione di 13 settimane consecutive.
2. L'organizzazione del lavoro del personale viaggiante si basa su turni rotativi, al fine di garantire una equa e corretta distribuzione dei carichi di lavoro.
3. Le parti possono concordare una diversa distribuzione delle ore settimanali e dei giorni lavorati delle singole settimane al fine di migliorare le condizioni di lavoro e garantire l'equilibrio economico dell'azienda.
4. In via sperimentale, è possibile concordare una diversa ciclicità dei turni con una differente organizzazione del lavoro settimanale.

ART.2 Definizione di lavoro.

1. Si definisce lavoro il tempo durante il quale il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro nell'ambito delle attività previste dal proprio profilo professionale e, in particolare, una delle seguenti attività:

- a) **Condotta**, nel corso della quale il Macchinista è responsabile della guida del treno. Assegnata nell'ambito di uno stesso periodo di lavoro giornaliero, la condotta è considerata come tempo intercorrente fra l'ora di partenza e quello di arrivo;
- b) **Scorta**, nel corso della quale il Capotreno nell'ambito delle proprie competenze, opera in servizio al treno; la scorta è considerata come tempo intercorrente fra l'ora di partenza e quello di arrivo;
- c) **Accessoria**, nel corso della quale il Macchinista esegue la messa in servizio e la messa fuori servizio del mezzo di trazione, o il Capotreno, nell'ambito delle rispettive competenze, svolgono operazioni preliminari o successive connesse alla circolazione o al servizio del treno, ovvero, altresì, il Macchinista e/o il Capotreno procedono alle operazioni di consegna diretta nei casi di cambio con altro equipaggio in servizio al medesimo treno;
- d) **Complementare**, nel corso della quale il Macchinista esegue, per esigenze di esercizio dell'azienda o del gestore dell'infrastruttura, operazioni di spostamento del mezzo di trazione e/o del convoglio precedenti e/o successive al servizio del treno, ovvero attività nel corso della quale, ove necessario e nell'ambito delle proprie competenze, il Capotreno supporta il Macchinista durante l'esecuzione di dette operazioni;
- e) **Traghetamento/Manovra**, nel corso del quale il personale è presente in impianto e effettua servizi di manovra e/o spostamento di materiale rotabile, ivi compresi le attività accessorie e complementari;
- f) **Controlleria**, nel corso della quale il personale abilitato svolge mansioni di verifica, regolarizzazione ed emissione di titoli di viaggio;
- g) **Spostamento di servizio**, nel corso del quale il personale, senza svolgere attività di condotta o di scorta e su disposizione dell'azienda:
- ✓ si reca anche in treno presso una località posta al di fuori della propria residenza di lavoro, provenendo da quest'ultima, oppure, viceversa, presso una località appartenente alla propria residenza di lavoro provenendo da una località esterna a detta residenza di lavoro;
 - ✓ si sposta tra località diverse collocate al di fuori della residenza di lavoro;

- ✓ si reca presso la struttura alberghiera e/o dormitorio per la fruizione del riposo fuori residenza dopo l'effettuazione di un periodo di lavoro giornaliero o, viceversa, proviene dalla stessa per effettuare un periodo di lavoro giornaliero, con percorrenza pedonale superiore a 10 minuti; tale tempo non concorre al raggiungimento dell'orario di lavoro giornaliero, ma solo a quello del riposo minimo fuori residenza;
- ✓ si sposta tra impianti collocati all'interno della propria residenza di lavoro, tra l'una e l'altra delle attività sopra descritte all'interno del nastro lavorativo;
- h) **Riserva**, nel corso della quale il personale è presente in un impianto e a disposizione dell'azienda per l'eventuale esecuzione di un servizio, ovvero di una o più delle attività sopra descritte;
- i) **Sosta di servizio**, nel corso della quale il personale, nell'ambito di uno stesso periodo di lavoro giornaliero, rimane a disposizione dell'azienda presso un impianto al termine di una delle attività previste ed in attesa di iniziare la successiva programmata;
- j) **Pausa**, nel corso della quale, nell'ambito di una sosta di servizio, di uno spostamento di servizio o di un periodo di riserva, il personale beneficia di un intervallo di tempo ai fini del recupero psico-fisico pur rimanendo-nelle pertinenze aziendali.

Art.3 Normativa di lavoro.

1. Prestazione massima giornaliera servizi andata e ritorno nella situazione Attuale:

a) Macchinista:

- ✓ 8 h 15' per i servizi che intaccano la fascia 05:00 – 24:00;
- ✓ 8 h per i servizi che intaccano la fascia 00:00 – 5:00;

b) Capotreno:

- ✓ 8 h 15' per i servizi che intaccano la fascia 05:00 – 24:00;
- ✓ 8h per i servizi che intaccano la fascia 00:00 – 5:00;

La prestazione minima giornaliera è di 5 h 15 min.

Per eventuali esigenze aziendali, con apposito accordo tra le parti, sarà possibile elevare la prestazione massima giornaliera fino a 10 ore.

2. Prestazione con Riposo fuori residenza:

Per il personale viaggiante sono assegnati riposi continuativi normalmente di otto ore, derogabile a 7 con le seguenti condizioni:

- ✓ 16 ore complessive, ottenute come somma delle due prestazioni lavorative con i limiti previsti dalla prestazione giornaliera A/R;
- ✓ almeno 11 ore di riposo prima o dopo del riposo a 7 ore;
- ✓ Il riposo successivo in residenza;

3. Riposo giornaliero in residenza:

- ✓ 12 ore dopo lavoro giornaliero che interessa la fascia 00:00 /05:00;
- ✓ Riduzione a 10 ore se le due prestazioni lavorative A / R (consecutive) sono collocate nella fascia 05:00 / 24:00;

4. Servizio di condotta e scorta:

a) Personale di macchina:

- ✓ 5h (300 min.) massimo di condotta giornaliera;
- ✓ 4h 20 min. (260 min.) di media fra i servizi di condotta

b) Personale di scorta:

- ✓ 5h (300 min.) massimo di scorta giornaliera;
- ✓ 4h 20 min. (260 min.) di media fra i servizi di scorta;

5. Riposo settimanale:

- ✓ È collocato non oltre il 7° giorno lasciando invariato il numero di riposi annui attuale.
- ✓ Il riposo settimanale ed il riposo compensativo saranno programmati in maniera consecutiva.

6. Pausa

Nella programmazione dei turni superiori a 6 ore continuative il personale ha diritto ad una pausa di 15' minuti. Se il servizio ricade/impegna la fascia oraria 11-15 o 18-22 per almeno 2h 30 min. la pausa è di 30' minuti, utile a garantire anche la pausa pranzo (assorbe i 15' minuti).

Eventuali soste di servizio superiori ai 15' minuti assorbono la pausa.

Eventuali soste di servizio superiori ai 30' minuti assorbono la pausa pranzo.

Art.4 Disponibilità.

1. La disponibilità va inserita in un numero congruo di giornate utili alla sostituzione degli agenti assenti.
2. La fascia di disponibilità è di 12 ore dove sarà allocato un servizio con i limiti massimi previsti dal presente accordo.
3. In caso di utilizzo, su base volontaria, del personale disponibile su una fascia diversa da quella programmata, viene riconosciuta l'indennità prevista all'art. 5.

Art.5 Retribuzione.

In considerazione delle novità introdotte, al personale viaggiante (macchinisti e capotreno) vengono riconosciute le seguenti indennità:

1. Salario professionale

- a) Macchinista: € 208,96;
- b) Capotreno: €142,54;

Tale salario professionale è riconosciuto come retribuzione di primo livello, escluse le mensilità aggiuntive. Il salario professionale assorbirà fino a concorrenza degli importi sopra riportati le eventuali indennità compensative già possedute dagli agenti (calcolate sui giorni di presenza teorica).

2. Indennità condotta e scorta

a) Condotta:

- ✓ Pagamento di € 6,50 ad ora per le prime 2 ore di condotta;
- ✓ Pagamento di € 8,00 ad ora per la 3° ora di condotta;

A. Longello

✓ Pagamento € 10,00 ad ora dalla 4° ora di condotta;

b) Scorta:

✓ Pagamento di € 5,50 ad ora per le prime 2 ore di scorta;

✓ Pagamento di € 6,50 ad ora per la 3° ora di scorta;

✓ Pagamento di € 8,50 ad ora dalla 4° ora di scorta;

L'indennità prevista al punto 2 sarà maggiorata del 30 % per le ore che interessano la fascia di lavoro 00:00-05:00.

L'indennità prevista al punto 2 in via sperimentale fino al 31/12/2024, durante il quale sarà monitorato l'andamento del tasso di assenteismo, sarà maggiorata per le ore di condotta/scorta del 10% e 30% rispettivamente nei giorni prefestivi e festivi.

Ai soli fini economici saranno considerati condotta e scorta i tempi di regresso nelle stazioni di termine corsa, se tra l'arrivo e la partenza ci sono meno di 15 minuti;

L'indennità di condotta e scorta mantiene la progressività in caso di prolungamento dell'orario programmato (per prolungamento non è a intendersi il cd. doppio turno).

Per le prestazioni che superano il nastro lavorativo giornaliero programmato, di almeno 45 minuti, rimane quanto stabilito dagli accordi precedenti ovvero una indennità di flessibilità pari a 24 €.

3. Indennità diverse.

a) Nelle giornate di presenza in servizio di riserva l'importo previsto è di 10 €; nelle giornate di presenza in servizio di traghettamento/manovra, è prevista un'indennità pari a 15 €. Per il personale eventualmente utilizzato in servizio varrà l'indennità di maggior favore (condotta/scorta) se maggiore delle suddette.

b) per i corsi di formazione disposti dall'azienda, nonché per i giorni di recupero competenze disposti per esigenze di servizio è prevista un'indennità giornaliera di:

✓ Macchinista: 8 €

✓ Capotreno: 8 €

R.P.
F.F.

c) Indennità per nastro lavorativo fino a 10 ore o di cambio fascia di disponibilità:

- ✓ Macchinista: 24 €
- ✓ Capotreno: 24 €

Art.6 Fase negoziale per l'elaborazione dei turni di servizio

I turni del personale viaggiante vengono elaborati dall'Azienda in base alle esigenze di mercato.

In occasione della definizione della nuova offerta aziendale o di significative variazioni dell'orario si attiverà la procedura negoziale.

Al fine di consentire ampia informativa in merito ai volumi di produzione, le parti concordano di iniziare la negoziazione almeno 30 gg prima dell'avvio dei nuovi turni.

Qualora nella fase negoziale per la definizione dei turni di servizio non sia raggiunta un'intesa, l'Azienda attiverà comunque, a decorrere dalla data programmata, i turni elaborati nel rispetto delle norme previste dal presente accordo.

Art.7 Ulteriori disposizioni

Al fine di garantire un miglior impiego delle risorse, utile anche ad un migliore bilanciamento della vita privata e lavoro del personale viaggiante, le cd. "scorporazioni" sono eliminate.

Pertanto, per favorire la qualità vita/lavoro degli agenti, le parti studieranno turni utili a garantire un miglior impiego del personale in considerazioni anche delle residenze personali.

Il presente verbale si applica agli agenti che in alternativa ricadano in una delle seguenti fattispecie:

- a) assunti dal 1° gennaio 2019;
- b) inquadrati con profilo di capotreno o macchinista per effetto delle abilitazioni conseguite dal 2018, in applicazione degli accordi aziendali;
- c) che aderiscono in maniera volontaria e che non rientrano nei punti precedenti.

Per il personale assunto precedentemente al 01/01/2019 si applicano le norme in vigore.

Si ribadisce che agli agenti che ricadono nel punto c) il salario professionale assorbirà fino a concorrenza degli importi sopra riportati le eventuali indennità compensative già possedute dagli agenti (calcolate sui giorni di presenza teorica).

Si precisa che in caso di sopravvenuta inidoneità definitiva alla mansione del personale viaggiante la cui indennità compensativa viene assorbita nel salario professionale per effetto del presente verbale, la

riqualificazione prevista dall'accordo sindacale sugli inidonei sarà determinata considerando la compensativa congelata alla data di sottoscrizione del presente verbale.

In considerazione della trasformazione infrastrutturale e dello sviluppo del servizio, al fine di rendere il lavoro del personale viaggiante in EAV sempre più attrattivo, le parti ritengono comune l'obiettivo di rivedere le tempistiche di sviluppo professionale del personale viaggiante.

A tal proposito al personale in forza alla data di applicazione del presente verbale ed avente profilo professionale capotreno parametro 140 e macchinista parametro 153 dal primo di settembre 2024 è previsto il riconoscimento economico del 50% della differenza retributiva rispetto al parametro successivo (capotreno par. 158 e macchinista par. 165). Al medesimo personale verrà riconosciuto con decorrenza 1° aprile 2025 il passaggio al parametro successivo (capotreno par. 158 e macchinista par. 165).

Rimane in vigore quanto previsto dal verbale del 01/08/2018 in merito alla tempistica di acquisizione del parametro retributivo da parte del personale di condotta con doppia abilitazione.

Per tutto il personale avente la doppia abilitazione di macchinista e capotreno le Parti concordano la seguente tempistica di acquisizione dei parametri retributivi, fermo restando la maturazione di 13 anni di condotta effettiva e lo svolgimento di entrambe le mansioni laddove richiesto dall'Azienda:

Macchinista:

da 153 a 165 dopo 2 anni di condotta

da 165 a 183 dopo 3 anni di condotta

da 183 a 190 dopo 8 anni di condotta

A tal fine nel computo degli anni di condotta verranno riconosciuti i periodi già maturati a seguito del conseguimento della doppia abilitazione e concorreranno alla maturazione del parametro successivo.

Considerate le novità ed i turni introdotti, l'Azienda riconoscerà al personale di cui ai precedenti punti a), b), e c), una tantum pari a 800 € sul cedolino del mese di dicembre per il triennio 2024-2025-2026 sotto forma di welfare o l'equivalente in termini di costo se si sceglie la modalità di retribuzione monetaria.

Per gli agenti con qualifica di capotreno in forza alla data dell'accordo del 01/08/2018 che, su richiesta aziendale, hanno acquisito l'abilitazione a macchinista dopo l'accordo del 26/05/2021, in considerazione della professionalità maturata, viene riconosciuta, a decorrere dalla data di applicazione del presente accordo, la stessa rivalutazione del premio prevista per il personale in possesso della doppia abilitazione alla data del 26/05/2021.

Il presente accordo, ove non diversamente specificato, entra in vigore dal 1° ottobre 2024, nei contesti oggetto della revisione dei turni secondo quanto previsto dalla presente regolamentazione e pertanto al personale viaggiante verranno riconosciuti gli importi di cui all'art. 5.

La regole di compensazione sono allegate al presente verbale e ne fanno parte integrante.

Le Parti firmatarie del presente accordo si rivedranno per valutare eventuali modifiche delle condizioni ivi indicate.

L'Azienda

Alfano
Donatelli
...
...
...
...
...

Le OO.SS.

FILT CGIL *...*
FIT CISL *A. Longello* *...*
UILTrasporti *...*
UGL-FNA *...*
FAISA Cisl *...*