

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 22 Gennaio 2016, presso la sede di Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p. A (di seguito "NTV" o la "Società") con sede legale in Viale del Policlinico, n. 149 b, sono presenti:

GIANBATTISTA LA ROCCA - Direttore per il Personale  
VALENTINA ERCOLANI - Responsabile Relazioni Industriali  
FABRIZIO BONA - Direttore Commerciale  
FEDERICO MEDA - Responsabile Produzione  
SALVATORE GARRAFA - Responsabile Stazioni

e

per il FAST:

VINCENZO NOTARNICOLA/RSA

congiuntamente anche le "Parti".

Premesso che

- NTV opera nel settore del trasporto passeggeri lungo la rete ferroviaria dell'alta velocità, con dipendenti dislocati in tutte le città interessate da tale infrastruttura;
- in data 4 marzo 2014, NTV e le Organizzazioni Sindacali in epigrafe hanno sottoscritto un contratto di solidarietà di tipo "difensivo" per la gestione di n. 80 eccedenze;
- in data 17 aprile 2015, le Parti hanno sottoscritto:
  - Contratto di Solidarietà di tipo "difensivo" di cui all'art. 1 comma 1 della Legge n. 863/1984 e successive modifiche e integrazioni per un numero totale di n. 929 dipendenti della durata di 24 mesi a partire dal 23 aprile 2015 al 22 aprile 2017. La percentuale complessiva di riduzione dell'orario di lavoro è definita nel biennio di riferimento nella misura media del 21%.
  - Verbale per la verifica congiunta del piano di attuazione del Business Plan.
- le Parti, nella consapevolezza dell'importanza del ruolo delle relazioni del lavoro, si danno reciprocamente atto di voler proseguire nello sviluppo di un sistema di relazioni sindacali fondato sul reciproco riconoscimento dei ruoli e sul rispetto delle distinte prerogative e caratterizzato da sistematicità di rapporti sugli specifici temi previsti dal Contratto Collettivo di Lavoro NTV siglato in data 25 luglio 2011 (nel seguito CCL NTV) e, sui temi identificati di comune interesse per le Parti, per esaminarne le evoluzioni;
- in data 17 aprile 2015 la Società ha proposto alle Organizzazioni Sindacali un piano di incontri per avviare un percorso di confronto sull'attuazione del piano di riqualificazione/crescita professionale e dei corsi di formazione nonché di esame di temi di tipo gestionale, da realizzarsi nel rispetto del verbale per la verifica congiunta del piano di attuazione del Business Plan;
- gli incontri proposti si sono effettivamente svolti nel corso dei precedenti mesi;
- in tale periodo la Società ha attuato interventi di efficientamento nonché di incremento della produzione;

- in relazione ai suddetti interventi le Parti hanno individuato gli strumenti gestionali di produttività e flessibilità da adottare.

Convengono su quanto segue:

## 1. Monitoraggio solidarietà

1.1 Allegato 1: consuntivo solidarietà per il periodo maggio-dicembre 2015

1.2 Allegato 2: tabella programmazione solidarietà per l'anno 2016

## 2. Provvigioni personale di stazione

A partire dal giorno 1 febbraio 2016, si istituisce il seguente sistema provvigionale per il personale di stazione.

1. Si considera base di calcolo per il sistema provvigionale, la vendita di titoli di trasporto effettuati nelle stazioni su base trimestrale. L'incassato nelle stazioni viene calcolato su base trimestrale come somma degli incassi effettuati attraverso gli strumenti presenti nelle stazioni stesse (BSS, biglietterie, PDA, PAB).
2. La seguente tabella rappresenta gli obiettivi di incasso trimestrali comprensivi di IVA (10%) per ogni distretto per l'anno 2016:

Distretto	Obiettivo I Trimestre	Obiettivo II Trimestre	Obiettivo III Trimestre	Obiettivo IV Trimestre
Salerno	429.000 €	396.000 €	418.000 €	341.000 €
Napoli	1.375.000 €	1.430.000 €	1.540.000 €	1.485.000 €
Roma	1.980.000 €	2.090.000 €	2.420.000 €	2.640.000 €
Firenze	1.430.000 €	1.540.000 €	1.650.000 €	1.705.000 €
Bologna	1.023.000 €	957.000 €	990.000 €	1.034.000 €
Reggio Emilia	440.000 €	374.000 €	352.000 €	374.000 €
Milano	1.980.000 €	1.980.000 €	2.002.000 €	2.002.000 €
Torino	693.000 €	693.000 €	693.000 €	693.000 €
Venezia/PD	577.500 €	649.000 €	660.000 €	561.000 €
Verona	220.000 €	275.000 €	385.000 €	385.000 €

3. Ogni mese, al personale di stazione di ogni distretto verrà corrisposta una provvigione forfetaria pari a € 30,00 riproporzionata in base al numero di giornate di impiego effettivo in stazione rispetto al monte di giornate complessivo programmato, come risultante dai sistemi aziendali.
4. Per ogni trimestre, in caso di raggiungimento dell'obiettivo di cui al precedente punto 2, al personale di stazione facente parte del distretto che ha raggiunto l'obiettivo, verrà corrisposta una provvigione forfetaria pari a € 450,00 decurtata delle somme già previste al precedente punto 3., che sarà riproporzionata in base al numero di giornate di impiego effettivo in stazione rispetto al monte di giornate complessivo programmato, come risultante dai sistemi aziendali.

- 5. Le provvigioni così come definite e regolate ai punti precedenti, saranno corrisposte con la busta paga del 2° mese successivo a quello di maturazione per rendere compatibili i tempi tecnici necessari per l'elaborazione delle buste paga con quelli necessari per il calcolo delle provvigioni.
- 6. Gli obiettivi di cui al punto 2 sono validi per l'anno 2016. Entro dicembre di ogni anno verranno definiti dall'Azienda e comunicati gli obiettivi trimestrali dell'anno successivo.
- 7. Mensilmente NTV illustrerà in appositi incontri con le RSA di riferimento i dati relativi agli incassi del mese precedente.
- 8. A giugno 2016 le parti si incontreranno per effettuare una verifica congiunta sugli obiettivi e sull'effettivo peso del canale di vendita stazioni sul totale delle vendite complessive.

**3. Provvigioni personale di bordo**

In applicazione dell'art. 9 Allegato 3 CCL NTV, a partire dal giorno 1 febbraio 2016 ai Train Manager, Train Specialist ed Hostess/Steward di bordo che, svolgendo attività di controlleria a bordo dei treni, vendono titoli di viaggio e servizi accessori a pagamento e/o emettono titoli di viaggio per regolarizzare viaggiatori sprovvisti di biglietto o con biglietto non idoneo (es. cambio biglietto/upgrade), viene riconosciuta una percentuale individuale pari al 10% di quanto effettivamente incassato.

Per quanto attiene all'attività di vendita e controlleria occasionale da parte di Hostess/Steward di bordo, l'Azienda emetterà entro il 31 gennaio 2016 apposita procedura applicativa che sarà funzione delle tipologie di servizi, del numero effettivo di passeggeri a bordo treno e delle modalità di pagamento. La procedura sarà oggetto di informativa verso le Organizzazioni Sindacali.

Le provvigioni saranno corrisposte con la busta paga del 2° mese successivo a quello di maturazione per rendere compatibili i tempi tecnici necessari per l'elaborazione delle buste paga con quelli necessari per il calcolo delle provvigioni.

Al Train Manager ed al Train Specialist che abbiano elevato a bordo treno sanzioni nei confronti dei viaggiatori sprovvisti di un titolo di viaggio (DIV), verrà riconosciuto il 10% dell'importo effettivamente incassato da NTV.

**4. Indennità varie equipaggi**

A partire dal giorno 1 febbraio 2016, al Personale di Macchina, Train Manager, Train Specialist e Hostess/Steward in aggiunta alle indennità previste dal CCL di NTV e s.m.i. verranno riconosciute:

**1. INDENNITA' DI PERMANENZA A BORDO TRENO PER PDM, TM E TS**

L'indennità di permanenza a bordo treno è funzione del tempo di permanenza a bordo su treni commerciali, invii a vuoto e manovre, per lo svolgimento di attività produttive (esclusi pertanto gli spostamenti di servizio).

Per il Personale di Macchina l'indennità di permanenza a bordo treno è pari a € 3,50 per ogni ora di permanenza a bordo successiva alla terza.

Per Train Manager e Train Specialist l'indennità di permanenza a bordo treno è pari a € 1,50 per ogni ora di permanenza a bordo successiva alla quarta (es.: se il tempo di permanenza a bordo è pari a 4h e 2', sarà corrisposta un'indennità pari a € 1,50; se il tempo di permanenza a bordo è pari a 5h e 2', sarà corrisposta un'indennità pari a € 3,00).

Ai fini del calcolo di tale indennità:

- sono sommati all'interno del turno di lavoro giornaliero tutti i tempi di permanenza a bordo treno su treni commerciali, invii a vuoto e manovre, per lo svolgimento di attività produttive (esclusi pertanto gli spostamenti di servizio);
- ai fini del computo complessivo, sono considerati per il personale di bordo (PDM/Train Manager/Train Specialist) i tempi accessori programmati;
- si arrotonda a ora intera la frazione superiore al minuto primo. Ad esempio, per il Personale di Macchina:
  - o se il tempo di permanenza a bordo è pari a 3h e 2', sarà corrisposta un'indennità complessiva pari a € 3,50;
  - o se il tempo di permanenza a bordo è pari a 4h e 2', sarà corrisposta un'indennità complessiva pari a € 7,00.

**2. INDENNITA' HOSTESS/STEWARD**

Sui servizi commerciali previsti in programmazione con due Hostess/Steward, laddove in operativo ne sia presente uno solo, allo stesso verrà corrisposta un'indennità aggiuntiva di assenza dalla residenza giornaliera pari a € 8,50.

L'azienda fornirà ad ogni cambio orario (o in caso di variazione del turno) la programmazione dei servizi previsti con due Hostess/Steward.

**3. INDENNITA' VARIAZIONE TURNO PER IL PERSONALE DI BORDO**

In caso di richiesta di variazione della fascia oraria di un turno di lavoro, prima dell'inizio del turno stesso, il personale interessato avrà la facoltà di rifiutare tale variazione. In caso di accettazione e per variazioni maggiori di un'ora, sarà riconosciuta la seguente indennità di assenza dal distretto di assegnazione aggiuntiva:

Macchinista	€ 7,00
Train Manager	€ 7,00
Train Specialist	€ 7,00
Hostess/Steward	€ 4,00

Non rientrano in tali fattispecie le variazioni delle attività all'interno del turno di lavoro che non vadano a variare la fascia di utilizzazione.

Tale indennità non è cumulabile con quelle previste ai successivi punto 5. (*Introduzione Turno Disponibile per il Personale di Macchina, Train Manager e Train Specialist*) e punto 6. (*Utilizzazione della riserva*).

**5. Introduzione Turno Disponibile per il Personale di Macchina, Train Manager e Train Specialist**

Al fine di individuare strumenti di flessibilità idonei a contemperare le esigenze produttive e i tempi di vita e lavoro, a partire dal giorno 1 aprile 2016, si istituisce, all'interno dei turni di lavoro del Personale di Macchina, Train Manager e Train Specialist (di seguito il "personale interessato") la procedura gestionale del "Turno Disponibile" (di seguito "T.D.").

Premesso che la procedura gestionale in parola si rende operativa nel pieno rispetto delle norme contrattuali vigenti e dell'accordo nazionale del 03 giugno 2015 in materia di visibilità dei turni di lavoro e di riposo (2 mesi nominativi + 2 mesi di riposo), si riportano di seguito le regole di riferimento.

1. Le giornate di "T.D":
  - a) saranno caratterizzate da una fascia oraria, i cui limiti sono definiti di potenziale utilizzazione e della durata massima di 13 ore, fermo restando che il turno di lavoro sarà assegnato, nel rispetto della predetta fascia oraria e dei limiti dell'orario di lavoro previsti dal CCL NTV. Le giornate di "T.D." verranno computate in programmazione convenzionalmente pari a 7,36 ore (pari a 7 ore e 36 minuti);
  - b) dovranno essere consecutive e non potranno essere in un numero maggiore di quattro pro-capite per ogni mese di calendario. Tali giornate di "T.D." potranno essere elevate fino ad un massimo di sei pro-capite per ogni mese di calendario solo a seguito di accordo con le RSA/RSU;
  - c) dovranno essere inserite nella sequenze dei turni anonimi al fine di garantirne la ciclicità e l'equa distribuzione dei carichi di lavoro. A fronte di dette giornate di "T.D." saranno corrisposte le indennità di cui al successivo punto 8 lettera a) eccetto nel caso in cui fossero già stati assegnati turni di lavoro in sostituzione delle T.D. in fase di pubblicazione turni. Saranno comunque corrisposte mensilmente almeno due giornate di "T.D." con l'indennità di cui al successivo punto 8 lettera a).
2. Le giornate di "T.D." potranno dar luogo a:
  - a) Assegnazione Turno di Lavoro;
  - b) Assegnazione Turno di Riserva;
  - c) Assegnazione di Mancato Impiego.
3. L'assegnazione del turno dovrà essere sempre anticipata con comunicazione telefonica al personale interessato e successivamente confermata via e-mail, il tutto al massimo entro il termine dell'ultimo "turno di Lavoro o Riserva" precedente alla giornata di "T.D.". 

Nel caso in cui il turno precedente alla giornata di "T.D." sia un "Mancato Impiego", la comunicazione dovrà avvenire nella fascia oraria tra le 18:00 e le 20:00; in tale fascia oraria il personale interessato si porrà, quindi, nelle condizioni di ricevere le necessarie comunicazioni.

Qualora la comunicazione telefonica avvenga oltre i limiti descritti, il personale interessato avrà facoltà di rifiutare il turno di "Lavoro o Riserva" proposto e richiedere l'assegnazione di un turno di "Mancato Impiego". Al contrario in caso di eventuale accettazione sarà riconosciuta l'indennità di "Assegnazione Tardiva" di cui di cui al successivo punto 8 lettera b).
4. In caso di estensione o variazione della fascia oraria del turno "lavoro" o "riserva" precedentemente assegnata, prima dell'inizio del turno stesso, il personale interessato avrà facoltà di rifiutare il nuovo turno di "Lavoro o Riserva" proposto. In caso di accettazione sarà riconosciuta l'indennità di "Assegnazione Tardiva" di cui al successivo punto 8 lettera b); in caso di assegnazione di RFD, l'indennità di cui al punto 8 lettera b) sarà riconosciuta per entrambe le giornate.
5. In caso di assegnazione preventiva, con avviso nei tempi e modi previsti al precedente punto 3, di un riposo fuori distretto (di seguito RFD) sulle giornate di "T.D.", l'indennità di cui al successivo punto 8 lettera a) sarà aumentata del 25% per entrambe le giornate.
6. L'assegnazione di un turno di Mancato Impiego potrà verificarsi solo previa accettazione del personale interessato.
7. In caso di assegnazione di un turno di "Lavoro o Riserva" in una giornata di "T.D.", l'orario di lavoro computato sarà quello effettivo e conseguente all' assegnazione ricevuta. Le ore e le giornate di "mancato impiego" non rientrano nel computo delle ore di riposo settimanale.
8. Per le giornate di "T.D." al dipendente saranno riconosciute in aggiunta alle indennità previste dal CCL NTV e successivi accordi, le seguenti indennità:

a) in caso di assegnazione di un turno di Lavoro o Riserva:

Macchinista	€ 12,00
Train Manager	€ 12,00
Train Specialist	€ 12,00

b) in caso di "Assegnazione Tardiva", in luogo delle indennità previste alla precedente lettera a):

Macchinista	€ 25,00
Train Manager	€ 25,00
Train Specialist	€ 25,00

- La durata dei riposi settimanali successivi alla giornata di "T.D." dovrà essere di almeno 58 ore e non potrà subire variazioni in diminuzione per effetto dell'assegnazione di turni di "Lavoro o Riserva". La durata di tali riposi potrà subire variazioni in diminuzione, garantendo comunque le 48 ore di riposo settimanale, solo ed esclusivamente a seguito di ritardo treni.
- In caso di giustificato impedimento che non permetta al personale interessato di soddisfare quanto stabilito dalla presente procedura gestionale, lo stesso dovrà darne immediatamente comunicazione secondo le previste procedure aziendali. Resta inteso che in tal caso non spetteranno le previste indennità.

#### 6. Utilizzazione della riserva

- In aggiunta a quanto contrattualmente previsto, nei soli casi non prevedibili e non altrimenti gestibili con i normali strumenti di gestione operativa, qualora un turno di Riserva durante lo svolgimento diventasse un turno di Lavoro con RFD, al personale interessato sarà riconosciuta la seguente indennità di assenza dal distretto di assegnazione aggiuntiva per ciascuna giornata di utilizzazione:

Macchinista	€ 13,00
Train Manager	€ 13,00
Train Specialist	€ 13,00
Hostess/Steward	€ 6,50

Il numero massimo di turni di riserva che durante lo svolgimento possono diventare un turno di Lavoro con RFD è pari a due per risorsa al mese sulle giornate appositamente individuate sul turno.

#### 7. Utilizzazione in periodi di non lavoro

Nel caso in cui il lavoratore si renda disponibile a lavorare in un periodo destinato a riposo "aggiuntivo", allo stesso sarà riconosciuto, per l'intera durata della prestazione, il trattamento previsto dall'art. 26 dell'Allegato 2A del CCL NTV. Tale lavoro straordinario, in analogia a quanto previsto dal comma 4 del predetto art. 17 dell'Allegato 2A del CCL NTV, sarà retribuito mensilmente.

Il lavoro straordinario di cui al presente punto rientra tra le eccedenze di cui al punto i. comma 5. del predetto art. 17 dell'Allegato 2A del CCL NTV.

Saranno comunque garantite le previsioni contrattuali in materia di riposo minimo giornaliero e quantità annua di 3.276 ore di riposo settimanale potendosi, invece, ridurre la durata del singolo riposo settimanale al minimo previsto dalla normativa vigente.

**8. Integrazione nuove figure professionali**

In coerenza con le previsioni dell'accordo del 17 aprile 2015 e dell'accordo del 18 giugno 2015, a seguito dell'internalizzazione delle attività di "Protezione Asset Aziendali", si conviene di integrare l'art. 14 - Classificazione Professionale - Livello 4° - Operatori Specializzati - del CCL NTV, prevedendo la figura professionale di "Addetto Protezione Asset".

Declaratoria - Addetto Protezione Asset: Svolge le mansioni di monitoraggio e protezione degli Asset Aziendali all'interno delle stazioni e degli impianti, interfacciamento con le locali Autorità preposte all'ordine pubblico in caso di necessità e/o eventi critici, cura la protezione dell'asset principale di NTV (materiale rotabile) ivi compreso il controllo qualitativo e quantitativo delle attività svolte dai fornitori all'interno degli impianti e delle stazioni. Svolge il proprio lavoro in impianto/stazione e/o presso la Sala Operativa NTV dove monitora e gestisce anche i sistemi di allarme e telecamere.

Livello di inquadramento Addetto Protezione Asset - Livello 4°.

Le parti convengono di incontrarsi entro il mese di febbraio per una verifica sulle modalità operative di gestione delle attività svolte dalla figura professionale in oggetto.

**9. Trasformazione contratti di lavoro da full-time a part-time**

L'Azienda comunica che, alla data odierna, sono giacenti n. 30 di lavoratrici e lavoratori che hanno richiesto la trasformazione del proprio contratto di lavoro da full-time a part-time.

In coerenza con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, l'azienda informa che entro il 15 marzo 2016, comunicherà il numero di domande accoglibili per figura professionale e per distretto di assegnazione.

Per i lavoratori operanti su turni in seconda, in terza o non cadenzati, in caso di accoglimento di richieste part-time, lo stesso potrà essere solo di tipologia verticale.

Al fine di evitare disfunzioni di carattere organizzativo le lavoratrici e i lavoratori dovranno comunicare all'azienda, entro il 15 febbraio 2016, l'interesse manifestato o il sopravvenuto disinteresse alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro da full-time a part-time.

Per quanto attiene alle eventuali richieste di aspettativa, l'azienda comunica che le stesse saranno analizzate e gestite solo una volta accolte tutte le richieste di part-time ed in base all'eventuale disponibilità residua.

**10. Sviluppo professionale**

L'Azienda comunica che, in applicazione dell'art. 15 Allegato 2A del CCL NTV, a far data dal 13 dicembre 2015 n. 42 Train Specialist che hanno completato il previsto percorso formativo, sono utilizzati in qualità di Train Manager in funzioni superiori su posizioni di lavoro vacanti.

Gli stessi Train Specialist, in coerenza con le vigenti normative in materia al raggiungimento del terzo mese in funzioni superiori matureranno, definitivamente, il profilo di Train Manager.

Per le immissioni in ruolo della figura di TS su posizione di TM, a partire dalla data odierna si utilizzeranno i criteri di anzianità contrattualmente previsti.

#### 11. Accordo del 18 febbraio 2014

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'accordo per la definizione del sistema provvigionale del personale di stazione del 18 febbraio 2014 non ha ad oggi trovato alcuna concreta attuazione; conseguentemente, anche nell'ottica di evitare qualsivoglia contestazione e/o problematica interpretativa, le Parti convengono di annullare formalmente tale accordo con efficacia retroattiva alla data di sottoscrizione dello stesso.

In ogni caso a tacitazione, saldo e stralcio di qualsivoglia pretesa individuale che possa essere avanzata sulla base del predetto accordo, la Società si impegna a corrispondere a tutto il personale di stazione che ha lavorato in stazione almeno 1 anno nel periodo 2014 - 2015 ed è in forza alla data di firma del presente accordo, una somma forfettaria una tantum pari a € 300.

Tale somma forfettaria una tantum verrà erogata previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione ex art. 2113 c.c. in sede sindacale.

#### 12. Elezioni RSU/RLS

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per definire il Regolamento Elettorale per l'elezione delle RSU ed il relativo Regolamento di funzionamento entro il mese di febbraio 2016.

La prima data di incontro è fissata per il giorno 16 febbraio 2016.

Tutti gli importi riportati nel presente accordo sono da intendersi al lordo delle ritenute di legge.

Letto, firmato e sottoscritto dalle due Parti.

Per NTV S.p.A

GIANBATTISTA LA ROCCA

VALENTINA ERCOLANI

FABRIZIO BONA

FEDERICO MEDA

SALVATORE GARRAFA

Per il FAST:

VINCENZO NOTARNICOLA

Per le RSA:



Allegato 1- consuntivo solidarietà per il periodo maggio-dicembre 2015

Figura Professionale	Aprile	Maggio		Giugno		Luglio		Agosto	
	Teste	Teste	% Solid.su Teste	Teste	% Solid.su Teste	Teste	% Solid.su Teste	Teste	% Solid.su Teste
Macchinista	135	135	4,7%	135	4,5%	135	4,4%	135	4,8%
Operatore Impianto	24	26	3,6%	25	0,2%	24	0,0%	24	0,0%
Train Manager	104	104	4,2%	104	4,9%	101	4,8%	101	4,7%
Train Specialist	77	77	9,0%	75	10,5%	75	4,4%	74	10,5%
Train Steward/Hostess	169	168	30,5%	166	24,9%	166	15,4%	165	22,1%
STAZIONE	164	158	33,2%	154	32,9%	151	31,0%	150	30,8%
Coordinatori	48	45	8,6%	40	9,6%	40	5,8%	40	4,8%
Staff	189	191	17,9%	191	19,7%	188	17,4%	185	19,0%
Sales	11	11	1,5%	15	5,4%	17	3,9%	17	4,6%
Reception	6	6	30,7%	6	28,1%	6	22,8%	6	28,8%
Protezione Asset	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Autisti	2	2	10,6%	2	36,2%	2	34,2%	2	34,4%
<b>TOTALE</b>	<b>929</b>	<b>923</b>	<b>17,6%</b>	<b>913</b>	<b>17,1%</b>	<b>905</b>	<b>13,7%</b>	<b>899</b>	<b>15,8%</b>

Figura Professionale	Settembre		Ottobre		Novembre		Dicembre	
	Teste	% Solid.su Teste	Teste	% Solid.su Teste	Teste	% Solid.su Teste	Teste	% Solid.su Teste
Macchinista	135	5,0%	135	5,0%	135	4,0%	131	1,7%
Operatore Impianto	24	0,0%	24	0,0%	24	0,0%	36	0,0%
Train Manager	100	5,9%	95	6,4%	96	4,4%	97	2,1%
Train Specialist	73	10,0%	73	10,8%	73	6,3%	74	6,4%
Train Steward/Hostess	149	13,2%	154	15,8%	154	14,5%	150	7,4%
STAZIONE	139	24,8%	132	27,3%	129	22,9%	119	11,3%
Coordinatori	40	4,5%	43	4,7%	43	4,7%	39	4,6%
Staff	192	16,5%	187	16,4%	185	16,4%	185	16,4%
Sales	18	3,5%	16	4,2%	15	4,6%	14	3,8%
Reception	7	28,6%	7	24,5%	7	22,9%	7	27,8%
Protezione Asset	10	12,9%	11	9,3%	12	6,4%	12	1,8%
Autisti	2	33,8%	2	31,2%	2	35,0%	2	15,1%
<b>TOTALE</b>	<b>889</b>	<b>12,5%</b>	<b>879</b>	<b>13,4%</b>	<b>875</b>	<b>11,2%</b>	<b>866</b>	<b>7,9%</b>

Allegato 2: tabella programmazione solidarietà per l'anno 2016

Figura Professionale	note	Teste	2016 % Solid.
Macchinista		130	0%
Operatore Impianto		25	0%
	in formazione per PDM	10	70%
Train Manager		131	0%
	in formazione per PDM	7	70%
Train Specialist		30	20%
Train Steward/Hostess		145	5%
Stazione		119	20%
Coordinatori		38	5%
Staff		183	20%
Sales		13	5%
Reception		7	20%
Protezione Asset		11	10%
Autisti		2	30%
<b>TOTALE</b>		<b>851</b>	<b>11%</b>