

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro  
delle Attività Ferroviarie  
16 aprile 2003**

**Contratto Aziendale di Gruppo FS  
e  
Accordo di Confluenza  
al CCNL delle Attività Ferroviarie  
16 aprile 2003**

**COMMENTO**

*Roma, 3 luglio 2003*

# INDICE

## del Commento al CCNL

N° scheda	Articolo CCNL	Articolo Confluenza	Pagina
--------------	---------------	---------------------	--------

### Capitolo 1 - Disciplina del Sistema di Relazioni Industriali

1	1 - Sistema delle relazioni industriali	1 - Sistema della partecipazione 2 - Sistema delle Relazioni Industriali 3 - Pari Opportunità	5
2	2 - Comitati Aziendali Europei		9
3	3 - Assetti contrattuali - Procedura di rinnovo del CCNL		10
4	4 - Procedura di rinnovo dell'accordo aziendale		12
5	5 - Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)		14
6	6 - Assemblea	4 - Assemblea 5 - Referendum	16
7	7 - Diritto di affissione	7 - Affissione e diffusione comunicati	20
8	8 - Locali	6 - Locali	21
9	9 - Permessi per motivi sindacali e	8 - Permessi per motivi sindacali e	22
10	10 - Contributi sindacali		24
11	11 - Appalti		26
12	12 - Ristrutturazione e riorganizzazione	9 - Fondo di sostegno al reddito	28
13	13 - Trasferimento d'azienda		30

### Capitolo 2 - Costituzione del rapporto di lavoro

14	14 - Assunzione	10 - Assunzioni	31
15		12 - Assunzioni particolari	33
16	15 - Periodo di prova		34
17	16 - Contratto a tempo parziale		35
18	17 - Contratto di formazione e lavoro		39
19	18 - Contratto di apprendistato		42
20	19 - Contratto a tempo determinato	11 - Contratto a tempo determinato	45
21	20 - Contratto di fornitura di lavoro		48

### Capitolo 3 - Classificazione professionale

22	21 - Classificazione professionale	13 - Classificazione professionale	52
----	------------------------------------	------------------------------------	----

### Capitolo 4 - Orario di lavoro

23	22 - Orario di lavoro	14 - Orario di lavoro	55
24	23 - Lavoro straordinario		68
25	24 - Riposo settimanale e Giorni festivi		72
26	25 - Ferie	15 - Ferie e permessi	76

### Capitolo 5 - Svolgimento del rapporto di lavoro

27	26 - Malattia e infortunio non sul lavoro	16 - Malattia e infortunio non sul lavoro	80
28	27 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale		86
29	28 - Tutela della maternità e della paternità	17 - Tutela della maternità e della paternità	88

<i>N° scheda</i>	<i>Articolo CCNL</i>	<i>Articolo Confluenza</i>	<i>Pagina</i>
30	29 - Tossicodipendenza e alcooldipendenza		89
31	30 - Persone con handicap		92
32	31 - Lavoratori affetti da virus HIV		94
33	32 - Volontariato		95
34	33 - Facilitazioni per i lavoratori studenti		96
35	34 - Congedi per formazione e per formazione continua		98
36	35 - Congedi per gravi motivi familiari		99
37	36 - Permessi		101
38	37 - Permessi per donatori di sangue e midollo osseo		103
39	38 - Servizio militare o servizio civile sostitutivo		105
40	39 - Assenze non retribuite		106
41	40 - Trasferimenti individuali	18 - Trasferimenti individuali	107
42	41 - Mobilità individuale		110
43	42 - Trasferimenti individuali interaziendali		111
44	43 - Formazione professionale		112
45	44 - Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro		114
46	45 - Divisa		116
47	46 - Pasti aziendali	19 - Pasti aziendali	117
48	47 - Tutela legale e copertura assicurativa	20 - Tutela legale e copertura assicurativa 21 - Fondo di solidarietà	118
49	48 - Risoluzione del rapporto di lavoro con	22 - Risoluzione del rapporto di lavoro con	119
50		23 - Titoli di viaggio	121
51		24 - D.L.F.	123
52	49 - Fondo Pensione Complementare	26 - Fondo Pensione Complementare Eurofer	124
53	50 - Assistenza sanitaria integrativa	25 - Fondo Sanitario Integrativo Aziendale	126
54	51 - Doveri del personale		128
55	52 - Sanzioni disciplinari		130
56	53 - Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto		131
57	54 - Mancanze punibili con la multa		132
58	55 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 4 giorni 56 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 5 a 7 giorni 57 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 8 a 10 giorni		132
59	58 - Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso		134
60	59 - Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso		135
61	60 - Sospensione cautelare non disciplinare		136
62	61 - Procedimento disciplinare		137
63	62 - Collegio di conciliazione e arbitro		138

<i>N° scheda</i>	<i>Articolo CCNL</i>	<i>Articolo Confluenza</i>	<i>Pagina</i>
----------------------	----------------------	----------------------------	---------------

### Capitolo 6 - Retribuzione

<b>64</b>	63 - Retribuzione	77 - Trattamento economico	<b>139</b>
<b>65</b>		28 - Elemento retributivo individuale (ERI)	<b>141</b>
<b>66</b>	64 - Aumenti periodici di anzianità	29 - Aumenti periodici di anzianità	<b>142</b>
<b>67</b>		30 - Elementi distinti della retribuzione (EDR)	<b>144</b>
<b>68</b>	65 - Tredicesima e Quattordicesima mensilità	31 - Tredicesima mensilità 32 - Assegno personale pensionabile	<b>145</b>
<b>69</b>	66 - Indennità di funzione		<b>147</b>
<b>70</b>	67 - Salario professionale		<b>148</b>
<b>71</b>	68 - Premio di risultato	33 - Premio di risultato	<b>149</b>
<b>72</b>		34 - Indennità di utilizzazione professionale e indennità di navigazione	<b>149</b>
<b>73</b>	69 - Compenso per lavoro straordinario		<b>151</b>
<b>74</b>	70 - Indennità per lavoro notturno		<b>152</b>
<b>75</b>	71 - Indennità per lavoro domenicale o festivo		<b>153</b>
<b>76</b>		35 - Indennità per scorta vetture eccedenti	<b>154</b>
<b>77</b>		36 - Indennità per attività svolta in cantieri notturni	<b>155</b>
<b>78</b>	72 - Trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede	37 - Trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede	<b>156</b>
<b>79</b>	73 - Indennità di trasferimento		<b>159</b>
<b>80</b>	74 - Reperibilità e disponibilità		<b>161</b>
<b>81</b>	75 - Indennità di maneggio denaro		<b>164</b>
<b>82</b>	76 - Indennità di turno		<b>165</b>
<b>83</b>	77 - Indennità per lavorazioni in condizioni disagiate		<b>166</b>
<b>84</b>		38 - Emolumento personale aziendale (EPA)	<b>167</b>
<b>85</b>	78 - Indennità diverse	39 - Indennità diverse	<b>168</b>
<b>86</b>		40 - Indennità per il personale navigante	<b>172</b>
<b>87</b>		41 - Disposizioni finali	<b>173</b>
<b>88</b>	79 - Trattamento di fine rapporto	42 - Trattamento di fine rapporto	<b>174</b>

**CCNL:** Art. 1 - Sistema delle Relazioni Industriali  
**Accordo di confluenza:** Art. 1 - Sistema della partecipazione  
Art. 2 - Sistema delle Relazioni Industriali  
Art. 3 - Pari Opportunità

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## **CCNL**

A) Il sistema di relazioni industriali si articola in tre distinti momenti relazionali: la partecipazione, l'informativa, la contrattazione. Questi sono a loro volta articolati su due livelli, nazionale e aziendale (per il Gruppo FS, l'articolazione è individuata nell'Accordo di confluenza).

A livello nazionale (Agens – OO.SS. Nazionali):

La partecipazione:

- 1) si realizza negli organismi paritetici previsti dal CCNL: Osservatorio Nazionale, Comitato Pari Opportunità ed eventuali organismi previsti al secondo livello (per il Gruppo FS, v. il punto 1 della partecipazione in confluenza);
- 2) la partecipazione nell'Osservatorio Nazionale e nel Comitato Pari Opportunità può svolgere un'attività propedeutica rispetto all'informativa nazionale da rendere ai sensi del successivo punto.

L'informativa:

- 1) ha cadenza annuale;
- 2) avviene esclusivamente tra i soggetti specificatamente individuati (Agens e OO.SS. nazionali stipulanti il CCNL);
- 3) avviene sulle specifiche materie individuate nel CCNL.

La contrattazione:

- 1) riguarda esclusivamente il rinnovo del CCNL e la contrattazione sul biennio economico (v. Art. 3 del CCNL).

B) Nel contratto di settore è previsto che le Relazioni Industriali potranno essere ulteriormente disciplinate da specifici Protocolli che, in ogni caso, dovranno essere coerenti con la disciplina generale degli assetti fissati dal CCNL (per il Gruppo FS, tale previsione è stata attuata negli artt. 1, 2 e 3 dell'Accordo di confluenza).

## Accordo di confluenza

### La partecipazione:

- 1) si realizza esclusivamente a livello nazionale di Gruppo/Società nei comitati e negli organismi di partecipazione individuati nell'allegato A dell'Accordo nazionale 19.11.2001:
  - Comitato di partecipazione di Gruppo (FS SpA)
  - Comitato di partecipazione per la Società RFI SpA
  - Comitato di partecipazione per la Società Trenitalia SpA
  - Organismo nazionale paritetico per la formazione professionale (FS SpA)
  - Osservatorio nazionale per l'igiene ambientale e la sicurezza del lavoro (FS SpA);
- 2) non può riguardare le materie già oggetto di informativa e contrattazione.
- 3) Il sistema di partecipazione può subire ulteriori implementazioni stabilite tra le parti entro 3 mesi dalla data di stipula dell'Accordo di confluenza.
- 4) Il Comitato Pari Opportunità  
v. Art. 3 Accordo di confluenza

### L'informativa:

- 1) integra quella prevista dal CCNL;
- 2) **non è necessariamente preventiva** (v. *infra, sub 4* ), salvo i casi espressamente previsti nell'Accordo di confluenza, in particolare nell'art. 14 sull'orario di lavoro;
- 3) avviene con i soggetti sindacali specificamente individuati, che sono:
  - a. per il Gruppo FS (Holding) - Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti;
  - b. per le Società/Divisioni/UTMR (strutture aziendali nazionali o territoriali) - Segreterie nazionali o segreterie regionali delle OO.SS. stipulanti;
  - c. per le Unità produttive (come individuate nell'accordo del 13.9.2000) - Segreterie regionali delle OO.SS. stipulanti congiuntamente alle RSU competenti.

Per il Gruppo FS, le sedi ed i soggetti di parte aziendale incaricati di fornire informazioni saranno individuate di volta in volta dall'impresa, anche con specifiche deleghe formalizzate;

- 4) le materie oggetto di informativa non possono essere oggetto di contrattazione a nessun livello, né la medesima materia può essere oggetto di informativa su più livelli.

Tale previsione è funzionale alla razionalizzazione del sistema dell'informativa, escludendo l'eventualità di sovrapposizioni e duplicazioni;

- 5) deve essere resa secondo le cadenze specificatamente individuate, che sono:
  - a. annuale, di norma entro il primo trimestre, tra Holding e le OO.SS. medesime;

- b. periodiche nel corso di ciascun semestre, di norma ad aprile ed ottobre, ai livelli e tra i soggetti di cui al precedenti punti 2 e 3;
- c. in qualsiasi momento, ove se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle parti stipulanti, anche in funzione di supporto alle materie oggetto di contrattazione (v. art. 2, punti 2 e 5).

Il nuovo sistema dell'informazione è stato rafforzato ed arricchito rispetto a quello precedente (v. ad es. gli orari di fatto), come effetto del superamento dei precedenti vincoli negoziali in materia di e.d.p., assunzioni, trasferimenti, passaggi di livello, impegno mensile, programmi aziendali da appaltare, che non sono più oggetto di contrattazione tra le parti.

Di conseguenza sono stati superati gli artt. 72 (riequilibrio delle risorse umane) e 11 (procedure per la determinazione delle e.d.p.) del previgente CCNL 6.2.1998.

La contrattazione:

- 1) avviene nel rispetto del sistema di rinvii operato nel CCNL e nello stesso accordo di confluenza;
- 2) avviene con gli stessi soggetti sindacali e agli stessi livelli individuati per l'informativa;
- 3) non può riguardare le materie oggetto di informativa e non può determinare duplicazioni tra le materie oggetto di contrattazione ai diversi livelli;
- 4) non costituisce obbligo a contrarre, ovvero a stipulare accordi, se non quando tale obbligo è previsto in termini espliciti e circoscritti (ad es. in materia di modifiche all'articolazione dell'orario di lavoro o di elevazione delle percentuali di lavoratori occupabili nell'unità produttiva con contratto di lavoro temporaneo);
- 5) è prevista, in particolare:
  - per l'articolazione dei regimi di orario;
  - per l'organizzazione del lavoro, intesa come modalità con cui viene concretamente strutturato il processo lavorativo, l'assetto dei compiti affidati, i rapporti interni di successione dei compiti, ecc.;
  - per il riequilibrio delle risorse umane e per gli effetti occupazionali, intesi come fenomeni di mobilità a carattere collettivo;
- 6) prevede una specifica procedura di attivazione:
  - individuazione della data di apertura del confronto entro 5 gg. dalla richiesta di una delle parti stipulanti;
  - apertura del confronto entro 5 gg. dal giorno in cui viene individuata (max 10 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti);
- 7) in caso di mancato avvio del confronto o di mancato accordo, la procedura di cui al precedente punto 5 assorbe quella prevista in materia di raffreddamento e conciliazione dall'accordo del 18.4.2001, che si intende, quindi, espletata (v. art. 2, punto 4.1, lettera c).

Durante la fase negoziale (avvio della procedura e confronto) le parti rimangono inerti rispetto alla materia del contendere (v. art. 2, punto 4.1, ultimo comma).

## Sintesi dei cambiamenti

- Con riferimento ai capitoli del CCNL e dell'accordo di confluenza che riguardano il sistema delle relazioni industriali, è opportuno evidenziare l'operazione complessiva di razionalizzazione del sistema stesso attraverso:
  - il recupero della facoltà delle aziende di individuare i propri rappresentanti nelle varie fasi di informativa e contrattazione;
  - una più chiara individuazione dei soggetti sindacali titolari dei vari momenti relazionali;
  - la chiara individuazione delle fasi che scandiscono il sistema stesso e delle materie di pertinenza dei diversi livelli di confronto che non possono essere oggetto di duplicazioni;
  - una procedura che definisce tempi certi per il negoziato, a differenza della precedente normativa (v. art. 10 CCNL 6.2.98, che rinviava ai livelli superiori la definizione delle questioni non risolte al livello contrattualmente definito);
  - non sono più materia di contrattazione: le e.d.p., le assunzioni, i trasferimenti individuali, i passaggi di livello professionale.
- Per il resto, l'intero sistema delle relazioni industriali – come anche quello degli assetti contrattuali (v. *infra*) – trova un sostanziale, immediato riscontro nel Protocollo del 23 luglio 1993, mentre nella previgente normativa il riferimento al Protocollo era prevalentemente formale, considerata la particolare natura del CCNL 6.2.1998 che comprendeva, al tempo stesso, il livello nazionale e quello aziendale.

## Riferimenti normativi

- Protocollo del 23 luglio 1993 (punto 2).
- Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema di trasporto 23 dicembre 1998 (parte B, punto 4.6.).
- L. 10 aprile 1991, n. 125: "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".
- D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196: "Disciplina dell'attività delle consigliere di parità e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144".

**CCNL:** Art. 2 - **Comitati Aziendali Europei**  
**Accordo di confluenza:** ----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## **CCNL**

- In armonia con le previsioni della direttiva 94/45/CE del 22 settembre 1994 e del decreto legislativo di recepimento (d.lgs. 2 aprile 2002, n. 74), è previsto l'impegno delle parti ad attivarsi per l'istituzione di comitati aziendali europei nelle aziende che adotteranno il CCNL.
- In proposito, ricordiamo che ai fini dell'applicazione della normativa di riferimento, "gruppo di dimensioni comunitarie", in base alle disposizioni di legge, è quello che soddisfa le seguenti condizioni:
  - il gruppo che impiega almeno 1000 lavoratori negli Stati membri;
  - almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi;
  - almeno un'impresa del gruppo impiega non meno di 150 dipendenti in uno Stato membro e almeno un'altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro".

Allo stato non risulta che il Gruppo FS possieda le caratteristiche sopra elencate e che, quindi, possa essere interessato dall'istituto. Ovviamente, nel caso in cui, a seguito del processo di liberalizzazione e di societizzazione del settore del trasporto ferroviario, il Gruppo FS dovesse rientrare nelle condizioni sopra descritte, dovrà applicarsi la normativa di cui si discute.

## **Riferimenti normativi**

- Direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
- D.lgs. 2 aprile 2002, n. 74: "Attuazione della direttiva del consiglio del 22 settembre 1994, 94/45/CE relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie".
- Accordo interconfederale 27 novembre 1996 per il recepimento della direttiva 94/45/CE del 22 settembre 1994 riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

**CCNL:** Art. 3 - Assetti contrattuali – Procedura di rinnovo del  
CCNL

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.1.2003

-----

## **CCNL**

- Viene recepita integralmente la disciplina del Protocollo del 23 luglio 1993 per quanto riguarda:
  - l'articolazione della contrattazione su due livelli e la durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica (v. scheda n. 1);
  - il principio di non sovrapposizione e non ripetizione tra i livelli (v. scheda n. 1);
  - la procedura di presentazione della piattaforma per il rinnovo del CCNL e l'indennità di vacanza contrattuale;
  - collegamento della dinamica retributiva ai parametri economici previsti nel Protocollo del 23 luglio 1993;
  - la stretta correlazione delle erogazioni economiche del livello aziendale ai risultati conseguiti.
- In proposito è importante sottolineare tre aspetti riguardanti:
  - le diverse materie di competenza del livello nazionale e del livello aziendale (v. scheda n. 1);
  - gli aspetti retributivi demandati, rispettivamente, al 1° e al 2° livello di contrattazione;
  - i soggetti sindacali titolari del 2° livello di contrattazione.
- Relativamente agli aspetti retributivi, il CCNL di settore ha competenza esclusivamente sul "trattamento retributivo base". Sempre al 1° livello è demandato l'adeguamento della retribuzione in stretta aderenza ai parametri individuati dal Protocollo del 23 luglio 1993, tra i quali, oltre all'inflazione programmata, le tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, ed il raffronto competitivo e gli andamenti specifici del settore.
- Il secondo livello di contrattazione (per il Gruppo FS, v. scheda n. 1 – Accordo di confluenza) ha, invece, esclusiva competenza sulla materia del salario variabile (premio di risultato) ed è strettamente correlato e commisurato a parametri di produttività, qualità, redditività che saranno individuati in funzione degli obiettivi concordati dalle parti a livello aziendale.

- I soggetti sindacali titolari della contrattazione di 2° livello sono quelli individuati al punto 7 dell'articolo in esame, e cioè le strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti e le RSU e, nelle realtà più complesse, le OO.SS. nazionali e le RSU. Tali soggetti, in base alla norma contrattuale, hanno la titolarità congiunta della contrattazione.

### **Accordo di confluenza**

- Per il Gruppo FS i soggetti sindacali titolari della contrattazione in materia di premio di risultato sono individuati nel punto 4.2.2, lettera b) e nel punto 4.2.4, lettera e) dell'art. 2 dell'Accordo di confluenza.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- Come, in parte, chiarito con riferimento al sistema delle relazioni industriali, la struttura degli assetti contrattuali e la procedura di rinnovo del CCNL sono due elementi di novità che recepiscono interamente le indicazioni del Protocollo del 23 luglio 1993. Non trovano, pertanto, un puntuale riscontro nella previgente disciplina.
- Meritano, invece, di essere evidenziate le novità concernenti il salario variabile, sia dal punto di vista dei soggetti negoziali sia per quanto concerne i parametri per la determinazione del salario stesso.
- Con riferimento al primo aspetto, la differenza consiste nel fatto che nella previgente disciplina titolari della contrattazione erano le RSU con il concorso ed il sostegno “delle strutture territoriale/regionali”. La titolarità congiunta prevista dal nuovo CCNL è funzionale a garantire il necessario raccordo tra il livello nazionale (di Società/Divisione/UTMR) e il livello di unità produttiva.
- Quanto ai parametri, la previgente disciplina conteneva un riferimento meno stringente a parametri effettivi di produttività/redditività, dal momento che fissava un “montante” da ripartire comunque tra tutto il personale ferroviario, e a livello aziendale individuava soltanto le modalità con cui ripartire il predetto “montante” in funzione di obiettivi di produzione/efficienza/qualità sempre definiti a consuntivo. In sostanza, le erogazioni di 2° livello non possedevano un legame autentico con il raggiungimento dei risultati, risultando, per certi versi, automatiche.

### **Riferimenti normativi**

- Protocollo 23 luglio 1993.
- Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti del 23 dicembre 1998 (punto 4.5).

**CCNL:** Art. 4 - Procedura di rinnovo dell'accordo aziendale  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## CCNL

- Questa norma ha carattere di novità, essendo volta a regolare la durata e le procedure di rinnovo degli accordi aziendali in coerenza con le previsioni del Protocollo del 1993. In particolare la disciplina prevede:
  - la durata quadriennale dell'accordo aziendale;
  - la non sovrapposibilità con il rinnovo della parte economica del CCNL (cosiddetta "autonomia dei cicli negoziali");
  - la procedura per il rinnovo dell'accordo aziendale che si ispira a quella prevista dal Protocollo per il rinnovo del CCNL. Tale procedura prevede un periodo di "moratoria" di due mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, che dovrà avvenire 2 mesi prima della scadenza del contratto, durante i quali le parti dovranno astenersi da azioni conflittuali e dirette. Solo nel caso in cui, una volta scaduti i due mesi, sia già stato avviato il confronto tra le parti tale moratoria è prorogata di un ulteriore mese.

## Accordo di confluenza

- **Eccezionalmente, nella fase di prima applicazione del CCNL, per il Gruppo FS l'accordo scade il 31.12.2005** (v. Premessa), mantenendo la non sovrapposibilità con il rinnovo del biennio economico previsto dal CCNL.  
Tale previsione è conseguenza della verifica della parte normativa, collocata dal CCNL in concomitanza con il rinnovo economico. Ciò al fine di adeguare, eventualmente, le discipline aziendali sulla base delle norme innovate nel CCNL, evitando di sovrapporre i momenti di verifica.

## Sintesi dei cambiamenti

- Benché la precedente normativa si ispirasse al Protocollo del 23 luglio 1993, in realtà i principi fissati in quel Protocollo non sono mai stati attuati nel Gruppo FS.

- La nuova disciplina, riconduce nell'ambito del Protocollo del 1993 le procedure per il rinnovo dell'accordo aziendale.

### **Riferimenti normativi**

- Protocollo del 23 luglio 1993.

**CCNL:** Art. 5 - Rappresentanze sindacali unitarie  
(RSU) e Rappresentanti dei lavoratori  
per la sicurezza (RLS)

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

### CCNL

- L'articolo sulle Rappresentanze Sindacali Unitarie e sugli RLS sostituisce la disciplina del CCNL 6.2.1998, conformandosi alle previsioni degli accordi interconfederali 20.12.93 e 22.6.1995 e alle normative di legge in materia.
- Con particolare riferimento al ruolo di agenti contrattuali è espressamente previsto, precisando il significato della norma interconfederale del 20.12.1993, che le RSU hanno la capacità di stipulare accordi collettivi in sede aziendale congiuntamente alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL. Ciò esclude che le sole RSU possano concludere accordi collettivi.
- Circa le modalità di elezione e la composizione delle RSU, la norma rinvia a specifici accordi aziendali. Ciò comporta, per il Gruppo FS, la conferma dell'accordo del 13 settembre 2000.
- Le OO.SS. firmatarie dell'accordo interconfederale e del CCNL, o comunque i soggetti negoziali che aderiscono all'accordo interconfederale e agli accordi aziendali sulle modalità di costituzione delle RSU (per il Gruppo FS, l'accordo del 13 settembre 2000), partecipando alla procedura di elezione delle RSU rinunciano espressamente alla costituzione delle RSA
- Quanto agli RLS, sono fatte salve le diverse intese a livello aziendale e, quindi, per il Gruppo FS, è confermato l'Accordo del 12 aprile 1996. Ciò significa, con riferimento ai permessi per lo svolgimento dei compiti propri del Rappresentante, che:
  - gli RLS che non siano contemporaneamente delegati eletti nelle RSU hanno diritto esclusivamente a 40 ore di permesso retribuito all'anno;
  - gli RLS che siano anche delegati nelle RSU, invece, hanno titolo alle 40 ore in aggiunta alle ore di permesso retribuite di cui fruiscono in qualità di delegati.

## **Sintesi dei cambiamenti**

- Per il Gruppo FS è confermato il contenuto dell'accordo del 13 settembre 2000, che, sostanzialmente, reca già le disposizioni contenute nel nuovo CCNL.

## **Riferimenti normativi**

- L. 20 maggio 1970, n. 300 “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento” (Art. 19).
- D.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 “Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/Ce, 97/42, 98/24 e 99/38 riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro e successive modifiche e integrazioni” (Artt. 18 e 19).
- D.M. 16 gennaio 1997 “Individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei datori di lavoro, che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di protezione e prevenzione”.
- Protocollo 23 luglio 1993.
- Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie.
- Accordo interconfederale 22 giugno 1995 sulla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

**CCNL:** Art. 6 - Assemblea  
**Accordo di confluenza:** Art. 4 - Assemblea  
Art. 5 - Referendum

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## A) Assemblea

### CCNL

- Il diritto di indire le assemblee spetta alle OO.SS. stipulanti il CCNL e/o alle RSU. In quest'ultimo caso, il diritto spetta alle RSU nella loro interezza e non a ciascun componente delle stesse.
- Il preavviso deve essere almeno di due giorni.
- Gli unici soggetti esterni che possono partecipare alle assemblee sono i dirigenti esterni del sindacato.
- Il limite complessivo di permessi retribuiti per partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro è pari a 10 ore annue, fatti salvi eventuali diversi accordi aziendali in materia. Tale rinvio per il Gruppo FS trova riscontro nell'accordo di confluenza.  
Le OO.SS. stipulanti il CCNL, a norma dell'ultimo comma del punto 2.4 dell'Accordo Interconfederale del 20.12.93, hanno diritto ad indire assemblee durante l'orario di lavoro fino al limite massimo di 3 delle 10 ore annue, spettanti a ciascun lavoratore.
- L'esercizio del diritto di assemblea deve essere comunque temperato con la garanzia della sicurezza delle persone, della salvaguardia degli impianti e della regolare circolazione dei treni. Per il Gruppo FS tale disposizione viene ulteriormente specificata nell'accordo di confluenza.
- È prevista una specifica disposizione per la partecipazione alle assemblee dei lavoratori che, in quanto occupati in attività aventi riflessi sulla sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e la regolare circolazione dei treni, possono partecipare all'assemblea solo utilizzando parte del proprio periodo di riposo. Questi avranno diritto esclusivamente al recupero delle ore documentate di presenza all'assemblea che cadono nel periodo di riposo. Tale disposizione trova specificazione per il Gruppo FS nell'accordo di confluenza.  
La norma si riferisce ai soli lavoratori in attività di servizio ed è pertanto inapplicabile al personale assente dal lavoro per motivi diversi dal riposo giornaliero e dal riposo settimanale.

## **Accordo di confluenza**

### Assemblee fuori dall'orario di lavoro

- Viene disciplinata l'ipotesi di assemblea che interessi più unità produttive di una Società o di più Società del Gruppo. In tal caso il preavviso è pari ad un minimo di 4 giorni e deve essere indicato anche il numero dei partecipanti. In questi casi l'azienda non deve necessariamente provvedere al reperimento dei locali, ma solo verificarne la disponibilità.

### Assemblee durante l'orario di lavoro

In questa sezione dell'accordo di confluenza sono disciplinati i rinvii al secondo livello contenuti nel CCNL.

- Il monte ore di permessi retribuiti rimane confermato, rispetto alla previgente disciplina, in 12 ore annue. In analogia con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 20.12.93, le OO.SS. stipulanti hanno diritto ad indire assemblee durante l'orario di lavoro fino al limite massimo di 4 delle 12 ore annue spettanti a ciascun lavoratore (30% delle disponibilità).
- Il limite di 12 ore annue è il limite massimo di permessi retribuiti per la partecipazione del singolo lavoratore ad assemblee, indette da qualsiasi soggetto sindacale (OO.SS. stipulanti o RSU), durante l'orario di lavoro.
- Il limite di 4 ore (per le OO.SS. stipulanti) e di 8 ore (per le RSU) sono i limiti massimi annui per la indizione di assemblee durante l'orario di lavoro da parte di ciascun soggetto sindacale (OO.SS. stipulanti o RSU).
- Il principio del contemperamento del diritto di assemblea è specificato con riferimento alle unità produttive in cui non è possibile sospendere momentaneamente l'attività lavorativa. In tal caso potrà partecipare all'assemblea, previa autorizzazione, solo il personale che non è strettamente indispensabile.
- I lavoratori che hanno diritto al recupero della parte di riposo non goduto per partecipare all'assemblea accumuleranno le ore o frazioni di ora di partecipazione all'assemblea e ne usufruiranno esclusivamente a titolo di recupero entro e non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo. A tali fini non vanno considerate le giornate di ferie.
- Anche nel caso delle assemblee durante l'orario di lavoro è prevista la possibilità che la stessa interessi più unità produttive della stessa o di più Società del Gruppo che insistano nel medesimo impianto/sede. Questa ipotesi è verificabile solo per tre volte l'anno e solo se l'assemblea viene richiesta congiuntamente da almeno 3 delle OO.SS. stipulanti con un preavviso minimo di 4 giorni. In tal caso i

responsabili delle unità produttive devono individuare congiuntamente un locale idoneo ad ospitare l'assemblea, anche al di fuori delle aziende, e darne comunicazione alle OO.SS. richiedenti almeno 2 giorni prima della data di svolgimento.

A partire dalla 4ª richiesta annua, vale quanto previsto per le assemblee fuori dall'orario di lavoro.

- I tempi eventuali per il raggiungimento dei locali esterni alla sede di lavoro sono compresi nei tempi previsti per la durata dell'assemblea. Non possono quindi essere considerati tempi aggiuntivi a carico delle aziende.

### **Sintesi dei cambiamenti**

Le differenze più rilevanti riguardano:

- il preavviso, stabilito in un minimo di 2 giorni, a fronte della precedente previsione che affermava dovesse essere reso "di regola 48 ore" prima dell'assemblea;
- il venir meno della procedura relativa all'individuazione dei locali, che prevedeva una intesa con le RSU;
- il superamento della possibilità di partecipazione alle assemblee di altre categorie di lavoratori e di soggetti sindacali non appartenenti al settore;
- il diritto di assemblea doveva trovare un contemperamento soltanto con la garanzia del normale svolgimento del servizio;
- la possibilità, solo per le OO.SS. stipulanti, di indire assemblee durante o fuori dall'orario di lavoro anche con riferimento a più unità produttive della stessa o di Società diverse ubicate nel medesimo impianto/sede.

-----

### **B) Referendum**

L'articolo in esame, con disposizione innovativa, richiama l'istituto del referendum, previsto dall'art. 21, l. n. 300/70.

#### **CCNL**

- Rispetto al citato art. 21 la nuova norma contrattuale riconosce la possibilità di svolgimento del referendum anche durante l'orario di lavoro, ma a condizione che esso sia compatibile con la continuità del servizio.
- V è un rinvio al livello aziendale per la definizione di ulteriori modalità di svolgimento che sono state specificate nell'accordo di confluenza.

### **Accordo di confluenza**

- I soggetti che possono indire il referendum sono, oltre le RSU, come previsto dallo statuto dei lavoratori, anche le OO.SS. stipulanti l'accordo di confluenza.
- Soltanto le OO.SS. possono indire referendum su materie di rilevanza nazionale.
- In attuazione del rinvio operato dallo statuto dei lavoratori in ordine alla individuazione di ulteriori modalità di svolgimento del referendum, è previsto un ampio termine di preavviso per l'effettuazione del referendum (almeno 15 giorni prima della sua effettuazione).
- In ogni caso lo svolgimento dei referendum indetti dalle OO.SS. stipulanti inerenti consultazioni di carattere nazionale è subordinato ad una specifica intesa da raggiungersi tra l'azienda e le OO.SS. a livello nazionale.

-----

### **Riferimenti normativi**

- L. 20 maggio 1970, n. 300 “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento” (Artt. 20 e 21).

**CCNL:** Art. 7 - **Diritto di affissione**  
**Accordo di confluenza:** Art. 7 - **Affissione e diffusione comunicati**

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## **CCNL**

### Affissione

- Con formulazione aderente alle previsioni di legge (art. 25, l. n. 300/70) lo spazio per le affissioni è individuato dall'azienda.
- Il diritto è riconosciuto esclusivamente in favore delle OO.SS. stipulanti il CCNL e delle RSU. Per quanto riguarda le RSU, il diritto spetta alla rappresentanza nella sua interezza quale organo collegiale e non può essere, quindi, esercitato da singole sigle sindacali che abbiano propri iscritti eletti nell'ambito della RSU.

## **Accordo di confluenza**

### Affissione e diffusione comunicati

- La forma di propaganda effettuata tramite apparecchiature di diffusione sonora – che ha una durata massima di 60” - è disciplinata direttamente nell'accordo di confluenza tramite una specifica procedura;
- la richiesta della diffusione dei comunicati deve essere presentata, di norma, almeno 10 giorni prima dalla data della diffusione stessa esclusivamente alla competente struttura aziendale di FS SpA (nella fase di prima applicazione, alla Direzione Relazioni Industriali);
- la competente struttura aziendale di FS SpA non ha l'obbligo di accogliere la richiesta sindacale ma di fornire un riscontro alla struttura richiedente entro 5 giorni dalla richiesta;
- dovrà essere obbligatoriamente garantita la distinzione del comunicato sindacale dalle comunicazioni alla clientela e/o di servizio.

## **Sintesi dei cambiamenti**

- Nella disciplina previgente, lo spazio per le affissioni andava individuato dopo aver sentito le RSU;
- non vi era una specifica disciplina per la diffusione sonora dei comunicati.

## **Riferimenti normativi**

- L. 20 maggio 1970, n. 300 “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento” (Art. 25).

**CCNL:** Art. 8 - Locali  
**Accordo di confluenza:** Art. 6 - Locali

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

### **CCNL**

- Il nuovo testo riproduce, sostanzialmente, la norma dell'art 27, l. n. 300/1970, prevedendo, peraltro, un preavviso di almeno due giorni rispetto alla data fissata per le riunioni delle RSU costituite nelle unità produttive con meno di 200 dipendenti.

### **Accordo di confluenza**

- Con riferimento ai locali a disposizione delle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti, restano in atto le disposizioni vigenti per il Gruppo FS alla data di stipula dell'accordo, salvo nuova disciplina da definire entro sei mesi dalla predetta data.
- Per quanto riguarda i locali assegnati alle RSU, fino alle nuove elezioni, è confermata la situazione in essere per le RSU in carica alla data di stipula dell'accordo.
- Sempre con riferimento ai locali per le RSU, l'azienda ha la possibilità di sostituire il locale assegnato, previo preavviso di almeno 30 giorni.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- La normativa non faceva alcun riferimento alla normativa dello statuto dei lavoratori.

### **Riferimenti normativi**

- L. 20 maggio 1970, n. 300 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (Art. 27).

**CCNL:** Art. 9 - **Permessi per motivi sindacali e cariche elettive**

**Accordo di confluenza:** Art. 8 - **Permessi per motivi sindacali e cariche elettive**

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## **CCNL**

- L'articolo in esame introduce una disciplina organica dei permessi, di cui agli artt. 23, 24, 30, 31, l. n. 300/70 e all'accordo interconfederale 20.12.1993, e dei permessi per lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive.
- Per quanto riguarda i permessi spettanti ai componenti delle RSU per l'espletamento del loro mandato, l'articolo in esame mutua quanto previsto dagli artt. 23 e 24, l. n. 300/70, rispettivamente per i permessi retribuiti e non retribuiti.
- Per quanto attiene ai permessi spettanti ai componenti degli organi direttivi delle OO.SS. stipulanti è prevista la concessione dei permessi, entro il limite massimo di dieci giorni all'anno, previa richiesta da parte delle OO.SS. con un preavviso di almeno due giorni.
- E' inoltre previsto che da parte di dette OO.SS. debba essere certificata e comunicata per iscritto l'appartenenza ai menzionati organismi direttivi. Ciò significa che la concessione dei permessi in parola è subordinata alla effettiva e verificabile sussistenza, in capo al lavoratore, di un incarico presso gli organi direttivi sindacali.
- Sono fatti salvi gli accordi in essere a livello aziendale.
- E', inoltre, esclusa la cumulabilità dei permessi previsti dal nuovo CCNL con quelli stabiliti allo stesso titolo a livello aziendale.
- Per il Gruppo FS, quindi, rimarranno in essere gli accordi attualmente in vigore e i permessi ivi previsti non saranno cumulabili con quelli stabiliti nel CCNL.
- I periodi trascorsi in permesso sindacale sono utili ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore.

## **Accordo di confluenza**

- Gli accordi attualmente in vigore rimangono in essere, fino alla definizione con apposito accordo tra le parti di una nuova disciplina, in coerenza con quanto previsto dal CCNL.

- Definisce il trattamento economico, a decorrere dall'1.9.2003, spettante nelle giornate di permesso sindacale retribuito.  
Lo stesso trattamento spetta ai lavoratori in permesso giornaliero o distacco retribuito presso il D.L.F.
- Conferma che la coincidenza del riposo con la festività, per i lavoratori in permesso sindacale continuativo (almeno per 1 mese), non dia in alcun modo titolo a monetizzazione, ma solo al recupero della festività, anche oltre il termine previsto dal CCNL. Ciò vale anche nei casi di permesso giornaliero o di distacco retribuito presso il D.L.F.

### **Riferimenti normativi**

- L. 20 maggio 1970, n.300 “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento” (Artt. 23, 24, 30 e 31).
- D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”.
- Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie.

**CCNL:** Art. 10 - Contributi sindacali  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.9.2003

-----

## **CCNL**

- Opportunamente la nuova norma sui contributi sindacali limita espressamente il proprio ambito di applicazione alle sole OO.SS. stipulanti il CCNL.
- La misura del contributo è pari allo 0,55% da calcolarsi su:
  - minimo contrattuale, di cui al punto 4 dell'art. 63 CCNL;
  - aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 64 del CCNL e all'art. 29 dell'Accordo di confluenza;
  - salario professionale, di cui all'art. 67 del CCNL,e si applica, sulle stesse voci retributive, anche in occasione della corresponsione della tredicesima e quattordicesima mensilità (o A.P.P.).
- La delega ha validità permanente, la sua revoca può intervenire in qualsiasi momento ma produce effetto dal gennaio dell'anno successivo a quello in cui viene presentata.
- Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere la dicitura riportata dall'articolo in esame in attuazione della legge n. 675/1996. Ove ciò non accada, la delega verrà restituita direttamente al lavoratore.
- Per quanto riguarda la comunicazione alle OO.SS. stipulanti dei dati relativi agli iscritti, il nuovo testo introduce un limite di 20 giorni dalla richiesta delle OO.SS..
- Viene, peraltro, circoscritto, in maniera più rigorosa, l'ambito dell'informativa che l'azienda deve obbligatoriamente rendere alle OO.SS., che deve riguardare esclusivamente i dati funzionali al perseguimento degli scopi statuari dell'Organizzazione richiedente.

## **Sintesi dei cambiamenti**

- Cambia la base di computo del contributo, ma il valore complessivo dello stesso è, nella media, di valore corrispondente a quello precedente.
- La delega aveva una validità predeterminata (dal 1° giorno del mese successivo al rilascio sino al 31 dicembre di ogni anno), era soggetta ad un tacito rinnovo e poteva essere revocata solo entro la data del 30 settembre di ciascun anno.
- Nel caso in cui la delega non contenga la dicitura in conformità alla legge n. 675/1996, la delega va restituita al lavoratore e non alle OO.SS..
- Non esisteva un sostanziale vincolo di “scopo” dell’informativa concernente i dati relativi agli iscritti che l’azienda doveva fornire alle OO.SS..

## **Riferimenti normativi**

- L. 20 maggio 1970, n. 300 “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento” (Art. 26).

-----

## **Disposizioni operative**

- La delega deve essere presentata dal lavoratore all’Unità produttiva di appartenenza, che provvederà a trasmetterla immediatamente al P.O. competente per territorio per la verifica di conformità e per il successivo inoltrare alla struttura territoriale di **Ferservizi** – Amministrazione del personale che dovrà effettuare la trattenuta a ruolo paga.

**CCNL:** Art. 11 - Appalti  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## CCNL

- La norma, non prevista nel previgente contratto, appare conforme alle formulazioni contenute nei bandi di gara in uso.
- Di norma possono essere appaltate le attività che non appartengono al *core business*. In ogni caso, le aziende potranno far ricorso a esternalizzazioni al termine di un'attenta valutazione relativa al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione, salvaguardando le specifiche conoscenze professionali acquisite.
- La disposizione dell'ultimo comma dell'articolo in questione va interpretata alla luce degli articoli 36 e 39 Cost. e dell'articolo 36 l. n. 300/70.
- In virtù di tale interpretazione, la disposizione contrattuale intende assicurare un livello minimo di tutela ai lavoratori utilizzati nell'ambito di un appalto. Tale livello minimo dovrà essere individuato prendendo come parametro i contratti collettivi del settore merceologico di riferimento.
- Ciò non significa che si dovrà applicare il contratto collettivo del settore merceologico considerato ma che lo stesso ha una valenza esclusivamente esterna alla stregua di un parametro oggettivo atto a valutare la congruità dei predetti trattamenti.
- In sostanza, dalla norma non discende un obbligo di applicazione di un determinato contratto collettivo nei confronti di aziende non aderenti alle organizzazioni datoriali stipulanti, poiché ciò contrasterebbe con il principio di libertà sindacale di cui al citato articolo 39 Cost..

## Riferimenti normativi

- Art. 36, Cost..
- Art. 39, Cost..
- L. 23 ottobre 1960, n. 1369 "Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti di opere e servizi".
- L. 20 maggio 1970, n. 300 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (Art. 36).

- D.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 “Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42, 98/24 e 99/38 riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro e successive modifiche e integrazioni”.
- L. 7 novembre 2000, n. 327 “Valutazione dei costi del lavoro e della sicurezza nelle gare di appalto”.

**CCNL:** Art. 12 - **Ristrutturazione e riorganizzazione aziendale**

**Accordo di confluenza:** Art. 9 – **Fondo di sostegno al reddito**

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## **CCNL**

- La norma prefigura la definizione di politiche attive del lavoro e di strumenti di sostegno al reddito al livello di settore.
- Il suo carattere programmatico si evidenzia anche laddove essa prevede che da un'apposita Commissione paritetica siano individuate, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 2, comma 28, l. n. 662/1996, le procedure sindacali per la gestione delle ricadute sul personale dei processi di ristrutturazione o riorganizzazione.
- Sono fatti salvi gli accordi aziendali eventualmente stipulati in materia. Per il Gruppo FS, in virtù di tale previsione, è confermata l'operatività del Fondo costituito sulla base delle previsioni di cui all'art. 59, comma 6, della L. n. 449/1997.

## **Accordo di confluenza**

- Il riferimento alla salvaguardia degli accordi aziendali trova riscontro nell'accordo di confluenza che, all'art. 9, prevede un rinvio alle parti al fine di procedere all'armonizzazione ed all'adeguamento della disciplina del "Fondo per il perseguimento di politiche attive di sostegno del reddito e per l'occupazione per il personale delle società del Gruppo FS" alle mutate disposizioni contrattuali e alla normativa vigente.
- E' fatto salvo, pertanto, anche l'accordo del 23.11.1999 in materia di gestione degli esuberanti, come si rileva, peraltro, nel 1° comma dell'art. 18 (Trasferimenti individuali), nel quale è chiaramente indicato che per le ricadute occupazionali di carattere collettivo operano le specifiche procedure negoziali in materia.
- A parziale osservanza del rinvio operato, il Verbale di accordo del 16 aprile 2003, allegato all'accordo di confluenza, prevede, sino al 31.12.2006, la riduzione della contribuzione al citato Fondo, fissata dall'art. 6 dell'Accordo di costituzione del Fondo del 21 maggio 1998, nella misura dei 2/3 (0,20% a carico delle Società e 0,05% a carico dei lavoratori).

### **Riferimenti normativi**

- L. 23 dicembre 1996, n. 662 “Misure di razionalizzazione della finanza pubblica” (art. 2, comma 28).
- L. 27 dicembre 1997, n. 449 “Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica” (art. 59, comma 6).

**CCNL:** Art. 13 - Trasferimento d'azienda  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

### **CCNL**

- E' introdotto un apposito articolo in tema di trasferimento d'azienda che fa espresso rinvio alla normativa contenuta nelle vigenti disposizioni di legge.
- In quest'ambito, è specificata la procedura sindacale che deve essere seguita in occasione del trasferimento, con particolare riguardo ai soggetti sindacali cui deve essere fornita la prevista comunicazione e alle materie oggetto della medesima. Detta comunicazione, fatto salvo quanto stabilito in proposito dalla legge con riferimento alla procedura, avverrà secondo le prassi relazionali vigenti al momento dell'entrata in vigore del CCNL.
- E' confermata la previsione di legge in ordine alla continuità del rapporto di lavoro con il cessionario.
- In base alle disposizioni di legge, il contratto collettivo del cedente può essere automaticamente sostituito con il contratto collettivo del cessionario senza necessità di un "accordo d'ingresso".
- La sostituzione, tuttavia, dovrà avvenire tra contratti del medesimo livello (nazionali, territoriali o aziendali).

### **Riferimenti normativi**

- Art. 2112 c.c..
- D.lgs. 2 febbraio 2001, n. 18: Attuazione della direttiva 98/50/CE relativa al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti.

**CCNL:** Art. 14 - Assunzione  
**Accordo di confluenza:** Art. 10 - Assunzioni

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

### **CCNL**

- Per la prima volta è formalmente riconosciuta la possibilità di assumere nelle diverse tipologie di contratto previste dalla legislazione vigente e regolate nei successivi articoli del CCNL.
- Vengono disciplinate, in conformità con le vigenti disposizioni di legge, le modalità operative con cui procedere all'assunzione.
- E' espressamente prevista la possibilità di effettuare visite preassuntive al fine di valutare l'idoneità alla qualifica di assunzione.

### **Accordo di confluenza**

- Possibilità - e non "obbligo" - in fase di assunzione di reperire le figure professionali richieste attraverso una ottimale riallocazione delle risorse interne.
- Individuazione delle modalità e dei criteri in base ai quali procedere alle assunzioni.
- Informativa preventiva e successiva alle OO.SS. sulla procedura di assunzione.
- I partecipanti alle selezioni esclusi non acquisiscono alcun diritto all'assunzione. Essi sono presi in considerazione dall'azienda nell'ambito di eventuali successive procedure di acquisizione di risorse. Ciò, evidentemente, non attribuisce ai suddetti candidati alcuna legittima aspettativa all'assunzione, ma soltanto l'opportunità di una nuova valutazione.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- Superamento dell'obbligo di concordare con il sindacato i criteri in base ai quali procedere alle assunzioni ed il numero dei contratti da stipulare.
- Nulla era previsto dal CCNL con riferimento alle visite preassuntive.

## Riferimenti normativi

- Art. 2094 c.c. “Prestatore di lavoro subordinato”
- Art. 2096 c.c. “Assunzione in prova”
- Art. 2126 c.c. “Prestazione di fatto con violazione di legge”
- L. 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.
- L. 28 novembre 1996, n. 608 “Conversione in legge con, modificazioni, del decreto legge 1°ottobre 1996, n. 510, recante disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale”.
- D.lgs 26 maggio 1997, n. 152 “Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l’obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro”.
- D.lgs. 23 dicembre 1997, n. 469 «Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell’art. 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59”
- D.lgs 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della l. 17 maggio 1999, n. 144”.
- D.P.R. 7 luglio 2000, n. 442 “Regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per il collocamento ordinario dei lavoratori, ai sensi dell’art. 20, comma 8, della legge 15 marzo 1997, n. 59”
- D.lgs. 19 dicembre 2002, n. 297 «Disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante norme per agevolare l’incontro tra domanda e offerta di lavoro in attuazione dell’art. 45, comma 1, lett. a) della legge 17 maggio 1999, n. 144”
- Legge 14 febbraio 2003, n. 30 “Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro”
- D.M. 8 maggio 1998 “Determinazione dei criteri e delle modalità sul controllo del corretto esercizio dell’attività di mediazione, sulla revoca dell’autorizzazione, sulla effettuazione delle comunicazioni relative alle modalità di gestione e sull’accesso dei dati complessi sulle domande ed offerte di lavoro”
- D.M. 128 aprile 2001 “Norme sui criteri per l’accreditamento dell’attività di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale”
- D.M. 30 maggio 2001 “Approvazione del modello di scheda professionale del lavoratore, ex art. 5, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442”

**CCNL:** -----  
**Accordo di confluenza:** Art. 12 – Assunzioni particolari

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

### **Accordo di confluenza**

- Non si rilevano sostanziali novità rispetto a quanto già stabilito dal precedente CCNL in tema di assunzioni del coniuge e del figlio maggiorenne del lavoratore deceduto per cause connesse al servizio ferroviario.
- Sussiste solo la facoltà di esaminare gli ulteriori casi di assunzione specificamente individuati nell'articolo.
- Tale facoltà è subordinata all'esistenza di esigenze tecniche, produttive od organizzative.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- E' scomparsa la facoltà di proposta di parte sindacale in ordine all'individuazione di ulteriori situazioni particolari di assunzione.

**CCNL:** Art. 15 - Periodo di prova  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## CCNL

- In accordo con la normativa legale di riferimento il periodo di prova è eventuale.
- La prova, ove apposta, deve risultare da atto scritto, nel caso di specie nella lettera di assunzione.
- La durata del periodo di prova è diversificata per livelli professionali, e determinata in 2, 3 e 6 mesi (più bassa per le figure a basso contenuto professionale, più alta per le professionalità “elevate”).
- Non sono ammessi il rinnovo e la sospensione, con successiva protrazione, del periodo di prova, ad eccezione dei seguenti casi:
  - a) malattia e infortunio non sul lavoro non superiore a tre mesi;
  - b) infortunio sul lavoro per tutta la durata dello stesso.
- In armonia con le disposizioni di legge, è prevista per entrambe le parti la possibilità di recedere in forma scritta, senza preavviso.
- Per la conferma in servizio dopo il periodo di prova, è sufficiente il comportamento concludente.
- Quanto al trattamento economico, in caso di recesso è prevista l'erogazione della sola retribuzione spettante per il periodo di servizio prestato.

## Sintesi dei cambiamenti

- Il precedente CCNL prevedeva il principio dell'obbligatorietà del periodo di prova.
- Era previsto l'obbligo di adottare un provvedimento “motivato” in caso di recesso da parte dell'azienda.
- Era prevista un'indennità specifica in caso di recesso.

## Riferimenti normativi

- Art. 2096 c.c. “Assunzione in prova”.
- L. 15 luglio 1966, n. 604 “Norme sui licenziamenti individuali”.

**CCNL:** Art. 16 - Contratto a tempo parziale  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## **CCNL**

La disciplina del lavoro part-time è stata interamente modificata alla luce delle ultime novità legislative in materia.

### Assunzione

- Introduzione del part-time come forma di assunzione.
- Assenza di limiti percentuali relativi al personale da assumere.
- Introduzione del part-time misto, che consiste nella combinazione dei due tipi di part-time verticale ed orizzontale.
- Nel contratto devono essere obbligatoriamente indicati la durata del periodo di prova, la durata della prestazione lavorativa ridotta con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e le relative modalità di attuazione.
- Minore durata dell'orario di lavoro, in un ventaglio di ipotesi comprensive di tutte le percentuali non inferiori al 67% dell'orario di lavoro a tempo pieno.
- Per il solo part-time verticale, è prevista, previo accordo aziendale, a fronte di specifiche esigenze di servizio (situazioni tecniche, organizzative e produttive) la possibilità di stipulare contratti part-time con articolazioni di orario inferiori alla percentuale sopra riportata. In ogni caso, nell'arco di un anno, la prestazione non deve essere inferiore ai quattro mesi.

### Trasformazione da full-time a part-time

- La minore durata dell'orario di lavoro in caso di trasformazione non può essere inferiore al 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno.
- La trasformazione ha carattere di permanenza nel tempo e, pertanto, il rapporto non può essere nuovamente trasformato a full-time per volontà di una sola delle parti.

Per gravi necessità del lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio, l'azienda può valutare l'opportunità di procedere ad una trasformazione di durata non inferiore ai sei mesi e non superiore ai ventiquattro mesi. In quest'ultimo caso, per garantire comunque l'effettuazione della parte di prestazione lavorativa non resa dal lavoratore

part-time, l'azienda può procedere ad assunzioni a tempo determinato solo per il periodo di durata della predetta trasformazione. Dette assunzioni a tempo determinato non si computano ai fini del calcolo del limite percentuale massimo di assunzioni effettuabili di cui all'art. 19 (Contratto a termine).

- L'accoglimento delle domande di trasformazione è sottoposta alla duplice e inderogabile condizione di compatibilità con le esigenze aziendali e di fungibilità del lavoratore interessato. Non esiste nessuna percentuale di accoglimento obbligatorio delle domande.
- Sono elencati i criteri in base ai quali vengono valutate le domande di trasformazione.
- I contratti part-time trasformati non possono superare il 10% della forza lavoro impiegata nell'unità produttiva interessata.

#### Diritto di precedenza

- Nel caso in cui l'azienda debba procedere ad assunzioni a tempo pieno, sussiste un diritto di precedenza prioritariamente a favore dei dipendenti che avevano trasformato il rapporto di lavoro da full-time a part-time; in secondo luogo, a favore dei dipendenti assunti con contratto part-time. In entrambi i casi, ai fini del diritto di precedenza, è necessario che la distanza dalla sede di lavoro di destinazione rispetto a quella di provenienza sia al di sotto dei 50 Km., salve le eventuali modifiche legislative che dovessero intervenire in materia.

#### Lavoro supplementare e straordinario

- a) Lavoro supplementare (che è il lavoro prestato oltre il limite dell'orario di lavoro ridotto sino al raggiungimento dell'orario di lavoro normale contrattuale a tempo pieno):
  - riguarda le sole due forme del part-time orizzontale e del part-time misto, in quest'ultimo caso per la parte di lavoro svolta in regime di part-time orizzontale;
  - il limite massimo di lavoro supplementare effettuabile è pari al 10% su base settimanale ed è retribuito come lavoro ordinario;
  - è sempre necessario il consenso del lavoratore.
- b) Lavoro straordinario
  - È previsto soltanto per il part-time verticale in maniera analoga a quanto stabilito per il tempo pieno, in quanto nel part-time verticale la prestazione lavorativa giornaliera è intera.
  - Come avviene per tutti gli altri lavoratori, non è necessario chiedere il consenso del lavoratore per l'effettuazione della prestazione in regime di straordinario.
  - Le ore di lavoro straordinario sono retribuite secondo le modalità stabilite per i lavoratori a tempo pieno (v. scheda 24).

### Clausole elastiche

- Come previsto dalla legge, la variazione della collocazione temporale delle prestazioni lavorative (cosiddetta “clausola elastica”) è ammessa esclusivamente a fronte di ragioni specificamente previste nel contratto collettivo e, nel caso di specie, a fronte di obiettive esigenze di servizio che ricorrono quando si verificano “situazioni che determinano modifiche alla programmazione delle attività”.
- Nel caso in cui il part-time sia organizzato su turni, collocati in fasce orarie predeterminate e programmate in relazione al settore aziendale di appartenenza, la variazione oraria determinata dall’articolazione del turno stesso non costituisce clausola elastica.
- Elementi essenziali per la validità della clausola elastica sono il preavviso di almeno 10 giorni del datore di lavoro ed il consenso scritto del lavoratore.
- Nei casi di svolgimento della prestazione part-time in regime di clausole elastiche è prevista, in coerenza con il dettato legislativo, la corresponsione di un’indennità giornaliera pari a € 10,00.
- Il cosiddetto “diritto di ripensamento”, cioè il diritto del lavoratore al ripristino delle condizioni precedenti la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, può essere esercitato, oltre che nei casi previsti dalla legge (cfr. art. 3, co. 10, d. lgs. n. 61 del 2000, come modificato dal d. lgs. n. 100 del 2001), anche per “esigenze di studio o di formazione funzionali all’acquisizione di più elevate capacità professionali”. Tale previsione è oggetto di revisione nel nuovo testo legislativo in materia di accesso al mercato del lavoro in via di approvazione (c.d. “legge Biagi”).

### Computo dei lavoratori a tempo parziale

- Con riferimento al computo dei lavoratori a tempo parziale nell’organico dell’azienda, si applica la norma che dispone che il lavoratore part-time è computato in proporzione all’orario svolto, rapportato all’orario di lavoro a tempo pieno. Solo ai fini dell’applicazione del titolo III della l. n. 300/70 i lavoratori part-time sono computati come unità.

### Principio del *pro-rata temporis*

- In applicazione del principio di non discriminazione previsto dalla legge è previsto che i lavoratori part-time fruiscono del medesimo trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori a tempo pieno comparabili. Tale disposizione va interpretata nel senso della proporzionalità del trattamento alla durata ridotta della prestazione lavorativa. Ovviamente non si dovrà fare luogo al riproporzionamento a fronte di istituti che abbiano una determinazione oraria (ad es.: lavoro straordinario, lavoro notturno, lavoro festivo, ...). Per quanto riguarda le ferie, secondo le regole già vigenti, il principio del riproporzionamento si applica al part-time verticale. Nel caso di part-time misto, il riproporzionamento sarà effettuato esclusivamente in relazione ai periodi di lavoro svolto in part-time verticale.

## Sintesi dei cambiamenti

- Era ammessa unicamente la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, peraltro secondo percentuali obbligatorie definite (20% delle domande di trasformazione da accogliere obbligatoriamente).
- Erano previsti soltanto il part-time orizzontale e verticale.
- La minore durata dell'orario era possibile solo al 50% o ai 2/3 dell'orario di lavoro previsto per il tempo pieno.
- La trasformazione da full-time a part-time poteva essere di durata determinata, senza particolari condizioni.
- Esisteva una totale discrezionalità del lavoratore per il ripristino del full-time.
- Era vietata l'effettuazione dello straordinario e del lavoro supplementare.
- Non era prevista la possibilità di variare la collocazione oraria della prestazione lavorativa.

## Riferimenti normativi

- D.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61: "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES".
- D.lgs. 26 febbraio 2001, n. 100: "Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. 61/2000 recante attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES".

**CCNL:** Art. 17 - Contratto di formazione e lavoro  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003  
-----

## CCNL

La disciplina relativa al contratto di formazione e lavoro modifica interamente le disposizioni dell'accordo 7 luglio 1995 (*"Accordo sulle procedure di accesso al mercato del lavoro: contratti a tempo determinato e contratti di formazione e lavoro"*), come integrato dall'accordo del 23 novembre 1999 in materia di accessi al mercato del lavoro.

In particolare:

- Sono innovati i requisiti soggettivi per assumere in CFL. Accanto ai limiti generali (18–32 anni), sono previsti gli specifici requisiti necessari per fruire delle agevolazioni contributive in misura piena.
- Sono previste due tipologie di CFL, ovvero:
  - 1) per professionalità elevate (livelli professionali C e D);
  - 2) per professionalità intermedie (livelli professionali E, F e G).

La durata del contratto è pari a 24 mesi per le professionalità elevate e di 18 mesi per le professionalità intermedie.

- Per quanto riguarda l'attività formativa si prevedono 170 ore per i CFL di tipo 1), 120 ore per i CFL di tipo 2).  
In entrambe le ipotesi almeno 30 ore di formazione debbono essere dedicate alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, alla sicurezza e all'igiene sul lavoro, anche ai fini dell'attuazione dell'art. 22, D.lgs. n. 626/94.
- Esclusivamente a fini retributivi il lavoratore in CFL è convenzionalmente inquadrato, per la durata del contratto, al livello d'inquadramento/parametro immediatamente inferiore a quello previsto per il profilo/figura professionale da conseguire. Sono tuttavia riconosciuti gli specifici trattamenti economici aggiuntivi connessi allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo/figura professionale da conseguire (ad es.: salario professionale e indennità di utilizzazione professionale).
- Il periodo di prova è fissato in due mesi di prestazione effettiva.
- Si prevede poi che il CFL possa essere trasformato in contratto a tempo indeterminato sia durante che alla scadenza del contratto. In tal caso, sono confermate le disposizioni che riguardano l'avvenuto assolvimento del periodo di prova, l'impiego del lavoratore nell'attività corrispondente alla qualifica conseguita e il computo del periodo di CFL nell'anzianità di servizio, **ad esclusione degli scatti di anzianità.**

- È previsto un periodo di conservazione del posto in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro di 120 giorni, elevabili a 180 in casi particolari. Tali limiti, che sono riferiti a CFL della durata di 24 mesi, sono proporzionalmente ridotti in caso di CFL di 18 mesi. Solo nel caso di sospensione per l'espletamento del servizio di leva o per maternità il contratto è prolungato per un periodo corrispondente a quello della sospensione.
- In ordine agli aspetti contributivi, il testo dell'articolo del nuovo contratto recepisce quanto stabilito dalle disposizioni amministrative nazionali in seguito alla emanazione della decisione della Commissione Europea (n. 2000/128/CE dell'11 maggio 1999), la cui legittimità è stata riconosciuta dalla sentenza della Corte di Giustizia europea. Pertanto, al fine di beneficiare delle agevolazioni c.d. "piene" (superiori al 25% di sgravio contributivo), i contratti di formazione e lavoro possono essere stipulati esclusivamente nel rispetto delle seguenti condizioni soggettive ed oggettive previste dalla Commissione Europea:
  - a) giovani e laureati solo se di età rispettivamente inferiore a venticinque anni e inferiore a trenta anni, se laureati;
  - b) disoccupati di lunga durata, vale a dire da almeno un anno, fino al limite dei trentadue anni non compiuti;
  - c) a prescindere dai requisiti indicati nei punti a) e b), sono ammessi al CFL pienamente agevolato i soggetti, fino al limite di trentadue anni, nel caso in cui la successiva trasformazione a tempo indeterminato del contratto realizzi un incremento netto di occupazione.
- In relazione esclusivamente a quest'ultima casistica, si distinguono due ipotesi in cui si determina un incremento netto dell'occupazione. Nella prima, l'incremento deriva dalla trasformazione a tempo indeterminato del contratto di formazione originariamente stipulato. L'incremento netto di occupazione va calcolato sulla media degli occupati nei sei mesi precedenti la trasformazione del contratto (Circolare INPS n.122 del 27 giugno 2000). Nella seconda - relativa ai contratti volti all'acquisizione di professionalità intermedie ed elevate stipulati dai datori di lavoro che operano nei territori di cui all'Obiettivo 1 del Regolamento CEE n. 2081/93 - l'incremento netto deriva dalla trasformazione del contratto di formazione e lavoro di durata non inferiore a ventiquattro mesi in contratto a tempo indeterminato. In tale ipotesi, i datori di lavoro possono usufruire dell'ulteriore beneficio annuo previsto dall'art. 15 della legge n. 196/1997 (Circolare INPS n. 174 del 31 luglio 1997), che consiste nella riduzione contributiva pienamente agevolata per i successivi dodici mesi dalla trasformazione del contratto.

### Sintesi dei cambiamenti

- Sono completamente superate le modalità di assunzione indicate nell'accordo del 7 luglio 1995 che prevedevano l'esperimento di apposite

procedure per il reperimento e la selezione del personale da assumere con CFL e il rispetto di percentuali concordate con le OO.SS..

- La disciplina pregressa prevedeva una durata indifferenziata di 24 mesi per entrambe le tipologie di CFL.
- La durata del periodo di prova era precedentemente fissata in 45 giorni di servizio effettivo.
- In caso di malattia od infortunio non sul lavoro, il periodo di conservazione del posto, precedentemente fissato in 180 giorni, è ridotto, salvo casi particolari, a 120 giorni. In ogni caso non si determina alcun prolungamento del CFL come avveniva in precedenza.
- Per poter procedere alla stipula di nuovi CFL, la disciplina precedente prevedeva l'obbligo di confermare il personale assunto in CFL nei 24 mesi precedenti in una percentuale più alta di quella stabilita dalla legge (80% in luogo del 60%).

### **Riferimenti normativi**

- D.l. 30 ottobre 1984, n. 726: “Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali”, convertito in legge dalla l. 19 dicembre 1984, n. 863 (art. 3).
- L. 29 dicembre 1990, n. 407 “ Disposizioni diverse per l’attuazione della manovra di finanza pubblica 1991-1993” (art. 8).
- D.l. 16 maggio 1994, n. 299 “ Disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali”, convertito in legge dalla l. 19 luglio 1994, n. 451: “Conversione in legge, con modificazioni, del recante disposizioni urgenti in materia di occupazione e fiscalizzazione degli oneri sociali” (art. 16).
- L. 24 giugno 1997, n. 196: “Norme in materia di promozione dell’occupazione” (art. 15).
  
- Accordo interconfederale 18 dicembre 1988 sui contratti di formazione e lavoro e sull’avviamento al lavoro per gli ultraventinovenenni
- Accordo interconfederale 31 gennaio 1995 sull’adattamento del contenuto dell’accordo interconfederale 18 dicembre 1988 alla nuova disciplina legislativa dei contratti di formazione e lavoro

**CCNL:** Art. 18 - Contratto di apprendistato  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## CCNL

- E' possibile assumere in tutti i livelli professionali eccetto che nel livello A.
- La durata dell'apprendistato è stata differenziata in relazione al livello professionale d'inserimento e va da un minimo di 24 mesi per le professionalità elevate (livello B) ad un massimo di 48 mesi per le professionalità più basse (livelli F-G). E' poi prevista una riduzione della durata dell'apprendistato nel caso in cui l'apprendista abbia un attestato di qualifica professionale o un diploma post-obbligo idonei rispetto all'attività cui è destinato.
- Si applica il principio della "continuità", secondo cui i periodi di apprendistato possono essere cumulati anche se prestati presso più datori di lavoro, purché non siano separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alla stessa attività lavorativa.
- Per quanto concerne la disciplina relativa all'orario di lavoro, ai minorenni si applicano le specifiche disposizioni sull'orario di lavoro previste dalla normativa sulla tutela dei fanciulli e degli adolescenti sul lavoro. Per gli apprendisti maggiorenni, il limite dell'orario di lavoro ordinario è lo stesso previsto per la generalità dei lavoratori dal nuovo CCNL.
- Il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro", per espressa previsione, è interamente applicabile agli apprendisti maggiorenni con il conseguente venir meno delle limitazioni esistenti, in particolare sul lavoro notturno e straordinario. Il CCNL è in linea con il nuovo provvedimento, non prevedendo alcuna disposizione particolare in materia e rinviando alle previsioni normative sull'orario di lavoro applicabili alla generalità dei lavoratori.
- I percorsi formativi si articolano in formazione esterna ed interna. I contenuti della formazione, in conformità ai decreti ministeriali di attuazione, saranno individuati da intese aziendali con i soggetti di cui all'art. 3, punto 7 del CCNL. Per la formazione esterna, il monte ore destinato alla formazione è calcolato in 120 ore medie annue (la media va calcolata, quindi, con riferimento all'intera durata dell'apprendistato), mentre per quella interna il quantitativo di ore di formazione è specificato in 40 ore annue.

- Specificazione del ruolo del tutore e dei suoi compiti. A livello aziendale è possibile definire ulteriormente il ruolo ed i compiti del tutore in relazione a specifiche realtà.
- Il periodo di prova ha una durata di 30 giorni in luogo dei 2 mesi previsti dalla legge. In caso di trasformazione del contratto, il periodo di prova si intende assolto.
- La durata delle ferie è modulata in ragione dell'età.
- Quanto al recesso, è prevista la possibilità di recedere dal contratto prima della scadenza per giusta causa o giustificato motivo soggettivo e/o oggettivo. Al termine del contratto, il recesso è ad nutum, secondo le modalità indicate nell'art. 2118 c.c..
- Il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio ai fini legali e contrattuali, con esclusione degli aumenti di anzianità.
- In merito al trattamento economico, la retribuzione base dell'apprendista viene determinata applicando specifiche percentuali (che variano da un minimo del 78% per il 1° anno ad un massimo del 95% per il 4° anno) agli importi dei minimi contrattuali previsti per il corrispondente personale occupato a tempo indeterminato.
- Si applicano le disposizioni normative e, ad eccezione dei minimi, retributive previste dal CCNL per la generalità dei lavoratori. Ciò significa, in particolare, che gli apprendisti fruiscono della copertura economica in caso di malattia prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti, al contrario di quanto disposto dalla normativa di legge che invece esclude i lavoratori assunti con detta tipologia contrattuale dalla copertura assicurativa prevista per l'evento considerato.
- In ordine agli oneri previdenziali, il rapporto di apprendistato è assistito da specifiche agevolazioni contributive relativamente alla quota posta a carico del datore di lavoro, la quale è stabilita in misura fissa (c.d. marca settimanale), variabile anno per anno, ed è dovuta per il numero delle settimane comprese nel periodo di paga.
- Nel caso in cui il rapporto di apprendistato venga trasformato in rapporto a tempo indeterminato, i suddetti benefici contributivi sono mantenuti per un ulteriore anno.

### **Sintesi dei cambiamenti**

Tale articolo sostituisce interamente l'accordo sindacale del 23.10.2000 che finora regolava la materia per il Gruppo FS, e contiene rilevanti aspetti di novità:

- la precedente disciplina prevedeva un'unica durata del contratto di apprendistato fissata in 48 mesi a prescindere dalla figura professionale nella quale si assumeva;
- l'accordo del 2000 prevedeva tre diversi "monte ore" da assegnare alla formazione (120 medie – non meno di 80 – fino ad un massimo di 180);
- nella precedente disciplina i compiti del tutore erano individuati genericamente;

- quanto alle ferie, in precedenza la loro durata era correlata alla anzianità di servizio e non, in conformità alle disposizioni di legge, all'età dell'apprendista;
- circa il trattamento economico, la precedente disciplina per i primi due anni di apprendistato prevedeva misure percentuali diverse. Inoltre, il calcolo delle percentuali in tutti e quattro gli anni avveniva su una base di calcolo diversa che includeva anche il salario di posizione organizzativa/professionale.

### Riferimenti normativi

- L. 19 gennaio 1955, n. 25 “Disciplina dell'apprendistato”.
- D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668 “Applicazione del regolamento per la disciplina dell'apprendistato”.
- L. 28 febbraio 1987, n. 56 “Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro”, art. 21 “Disposizioni in materia di apprendistato” e 22 “Applicazione degli articoli 21 e 22 della l. n. 25 del 1955”.
- L. 24 giugno 1997, n. 196 “Norme in materia di promozione dell'occupazione”, art. 16 “Apprendistato”.
- D.lgs. 4 agosto 1999, n. 345 “Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro”.
- D.M. 7 ottobre 1999 “Disposizioni per l'attuazione dell'art. 16, 2° comma della l. n. 196 del 24 giugno 1997, e successive modificazioni, recante “Norme in materia di promozione dell'occupazione”.
- D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 “Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro”.
- D.M. 8 aprile 1998 “Disposizioni concernenti i contenuti formativi delle attività di formazione degli apprendisti”.
- D.M. 20 maggio 1999 “Individuazione dei contenuti delle attività di formazione degli apprendisti”.
- D.M. 28 febbraio 2000 “Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale ai sensi dell'art. 16, 3° comma, della l. n. 196 del 24 giugno 1997 recante “Norme in materia di promozione dell'occupazione”.
- D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 “Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro”.

**CCNL:** Art. 19 - Contratto a tempo determinato  
**Accordo di confluenza:** Art. 11 – Contratto a tempo determinato

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## CCNL

La nuova disciplina sul contratto a tempo determinato supera definitivamente le precedenti previsioni contenute nell'accordo del 7 luglio 1995, come integrato dall'accordo in materia di accessi al mercato del lavoro del 23 novembre 1999, uniformandosi alle previsioni della nuova disciplina di legge di cui al d.lgs n. 368/01.

In particolare:

- scompare il riferimento a particolari requisiti soggettivi per l'assunzione (ad es.: iscrizione nelle liste di collocamento, età anagrafica);
- viene individuata una più ampia casistica di causali che giustificano l'assunzione con contratto a termine;
- per le causali di cui al precedente punto, il limite quantitativo di utilizzo è pari al 10%. Tale percentuale va calcolata come media annua e la base di computo è costituita dai lavoratori con contratto a tempo indeterminato impiegati nell'unità produttiva, o nell'intera azienda nel caso in cui quest'ultima abbia impiegato mediamente nei 12 mesi precedenti meno di 1300 unità a tempo indeterminato;
- sempre con riferimento alle assunzioni per le causali di cui sopra, nel caso in cui siano in atto anche contratti di lavoro temporaneo la percentuale complessiva tra i due contratti non potrà superare il 13% in media annua;
- al di fuori delle causali specificamente previste dal CCNL al comma 2, in coerenza con le previsioni di legge è possibile assumere in presenza di qualsiasi ragione di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. In tal caso, le ragioni devono essere individuate e specificate per iscritto, al fine di consentire la verifica dell'effettività dell'esigenza che ha dato luogo all'assunzione. **In tali ipotesi, non sussiste alcun limite quantitativo per il personale da assumere con contratto a termine;**
- sono esenti da qualsiasi limite quantitativo di utilizzazione dell'istituto le ipotesi di assunzione per le quali la legge direttamente esclude la possibilità di fissare limitazioni da parte della contrattazione collettiva (cfr. art. 10, co. 7, lett. a), b), c) e d) e co. 8, D.lgs n. 368/2001). **Tra queste, si evidenziano le assunzioni per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità,** le assunzioni a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, le assunzioni per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel

tempo aventi carattere straordinario o occasionale, le assunzioni effettuate nella fase di avvio di nuove attività;

- queste ultime, in conformità alle previsioni di legge, hanno una durata di 10 mesi, prolungabile ulteriormente a fronte di specifiche esigenze. In caso di prolungamento, sarà necessaria una verifica in sede aziendale;
- per alcune figure che espletano mansioni in settori di attività che hanno riflessi sulla sicurezza della circolazione, del lavoratore e dei soggetti terzi è escluso il ricorso al contratto a termine, fermo restando quanto previsto alla lettera e) del punto 2 dell'art. 19;
- in conformità al principio di non discriminazione previsto dalla legge, che assicura ai lavoratori a termine gli stessi trattamenti previsti per i lavoratori a tempo indeterminato comparabili in misura proporzionale al periodo di lavoro prestato, il premio di risultato viene corrisposto in proporzione alla durata del rapporto di lavoro. I criteri e le modalità di erogazione del beneficio saranno gli stessi previsti per la generalità dei lavoratori a livello aziendale;
- in caso di assunzioni a tempo indeterminato, le aziende hanno l'onere di considerare in via prioritaria le richieste dei lavoratori con contratto a tempo determinato. Le aziende naturalmente sono libere di non accogliere le suddette richieste qualora non siano ritenute compatibili o adeguate rispetto alle esigenze sopravvenute.

### **Accordo di confluenza**

- Per il Gruppo FS, il limite massimo di durata del contratto a termine esclusivamente per le assunzioni di cui alle causali del CCNL è fissato in 10 mesi, prorogabili al massimo per ulteriori 10 mesi. Ciò significa che, al di fuori delle predette causali, non esistono limiti di durata, fatte salve le assunzioni effettuate in fase di avvio di nuove attività, come sopra chiarito.
- È esclusa dalle limitazioni la società Italferr.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- Rispetto alla disciplina precedente viene superato il principio di tassatività delle ipotesi nelle quali è consentita la stipulazione di contratti a termine.
- Esistevano vincoli di carattere soggettivo per l'assunzione (età – iscrizione nelle liste di collocamento – titolo di studio).
- Viene garantita una maggiore flessibilità dell'utilizzo dell'istituto grazie al calcolo come media annua del 10% di personale da assumere, percentuale che in precedenza era individuata in maniera puntuale.
- Erano individuati un limite minimo (non inferiore a 30 giorni) ed un limite massimo (non superiore a 4 mesi) di durata del contratto a termine che risultavano più restrittivi rispetto alla nuova disciplina.
- Durante tutta la durata del contratto a termine, compresa l'eventuale proroga dello stesso, la causale in base al quale il contratto stesso è stato

stipulato non può essere modificata, a pena della trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

### **Riferimenti normativi**

- D.lgs 6 settembre 2001, n. 368 “Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES.

**CCNL:** Art. 20 - Contratto di fornitura di lavoro  
temporaneo

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## CCNL

- Oltre alle ipotesi di assunzione di cui alle lettere b) e c) previste dall'art. 1 della l. n. 196/97, il CCNL individua ulteriori fattispecie, che ricalcano quelle già contenute nell'accordo interconfederale del 16 aprile 1998 in materia di lavoro temporaneo.

I casi previsti dalla legge sono:

- b) temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
- c) sostituzione di lavoratori assenti, fatte salve le ipotesi di cui al comma 4 del medesimo articolo.

Quanto alla lett. b) per individuare le “qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali” si deve fare riferimento alle mansioni effettivamente svolte nell'arco degli ultimi 6 mesi nell'attività aziendale, secondo valutazioni relative all'oggettivo processo di produzione di beni e servizi e non alle competenze formali del soggetto. Per quanto concerne l'ipotesi di cui alla lettera c), la sostituzione è consentita in qualsiasi caso di assenza, “compresa la malattia e le ferie, con le uniche esclusioni tassativamente previste dal comma 4....”(v. circolare del Ministero del lavoro 5 novembre 1997, n. 141).

- Le ipotesi contrattuali di assunzione con contratto di fornitura di lavoro temporaneo sono:
  - “incrementi produttivi a carattere temporaneo”, con tali intendendosi anche le punte di intensa attività legate alla stagionalità o connesse a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
  - “per difficoltà contingenti, organizzative e gestionali del lavoro derivanti da eventi non prevedibili e non altrimenti superabili”; l'ipotesi concerne il caso in cui si debba ricorrere al lavoro interinale per far fronte, ad esempio, a temporanee azioni di mercato o commesse eccezionali;
  - “esecuzione di specifiche commesse e/o servizi e/o collaborazioni, definiti e determinati nel tempo, cui non sia possibile fare fronte con i normali assetti produttivi”; l'ipotesi si può verificare quando l'esecuzione delle prestazioni non può essere effettuata ricorrendo al solo organico aziendale;

- “esecuzione di particolari commesse, di durata temporanea, che, per la specificità del servizio richiesto, comportino l'utilizzo di professionalità e specializzazioni non previste dagli attuali assetti professionali”; nell'ipotesi rientrano tutti quei casi in cui per l'esecuzione di un'opera o di un servizio si richiedono profili professionali non presenti in azienda.
- In armonia con le disposizioni di legge, il nuovo CCNL elenca le mansioni che hanno riflessi sulla sicurezza del lavoratore e dei soggetti terzi per le quali è escluso il ricorso al lavoro temporaneo. Ferma restando la necessità di valutare caso per caso la specificità delle mansioni effettivamente svolte, per ciascun profilo professionale le figure professionali relative alle mansioni indicate sono:
  - per la mansione di addetti alla condotta dei rotabili, dei mezzi di manovra e delle tradotte: Tecnici Specializzati Operativi (Macchinisti), Operatori Specializzati (ex Macchinisti TM), Tecnici Operativi (ex Primi Tecnici di Condotta ed ex Primi Tecnici della Manovra);
  - per la mansione di agenti che esplicano servizio a bordo treni con funzioni di capo treno/capo servizi treno: Tecnici Specializzati Amministrativi/Commerciali e Commerciali-Operativi (Capi Treno/Capi Servizi Treno);
  - per la mansione di addetti alla circolazione treni con funzioni di dirigenza movimento, deviatori in cabina e responsabili posto di blocco: Tecnici Specializzati Operativi (Capi Stazione), Operatori Specializzati (ex Deviatori, ex Operatori della Circolazione), Tecnici Operativi (ex Primi Tecnici Deviatori);
  - per la mansione di addetti alle squadre di manovra con funzioni di capo squadra e/o capo manovra: Operatori Specializzati (ex Manovratori Capo), Tecnici Operativi (ex Primi Tecnici della Manovra);
  - operatori con il compito di accertare che il treno si trovi in condizioni di sicurezza: Tecnici Operativi (ex Primi Tecnici della Verifica, ex Primi Tecnici di Stazione, ex Primi Tecnici della Manovra, ex Primi Tecnici Deviatori);
  - per la mansione di addetti agli apparati di sicurezza, operatori addetti alla protezione cantieri, responsabili (livello A) di attività complesse nella manutenzione dei rotabili: Operatori Specializzati (ex Operai Qualificati/Tecnici, ex Operatori della Manutenzione), Tecnici Operativi (ex Primi Tecnici della Manutenzione, Responsabile Struttura Operativa (ex Capo Settore Tecnico).
- Il CCNL introduce, in coerenza con l'accordo interconfederale, specifiche percentuali per l'inserimento del personale con contratto di lavoro temporaneo. In particolare, è stabilito che i lavoratori temporanei non possono superare il 9% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nella unità produttiva (per la nozione di unità produttiva per FS, v. punto 1 dell'accordo 13 settembre 2000 riguardante le elezioni delle RSU), media calcolata al 1° gennaio dell'anno in corso. Tale percentuale è riferita alla totalità dell'azienda, e non alla singola unità produttiva, nel caso in cui l'organico dell'azienda sia mediamente inferiore nei dodici mesi precedenti alle 1.300 unità. La percentuale è elevabile fino al 14% in presenza di apposito accordo aziendale che dovrà essere sottoscritto dalle

organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL di settore o dalle loro articolazioni territoriali (regionali, ex compartimentali) e non dalle RSU.

- Per individuare la percentuale di lavoratori interinali che possono essere utilizzati per un dato numero di mesi, è necessario procedere dividendo i dodici mesi per il numero di mesi di cui si vuole conoscere la percentuale e moltiplicare il risultato ottenuto rispettivamente per 9 o per la maggiore percentuale concordata (massimo 14).

Per completezza si riporta la proporzione da impostare ed una tabella esemplificativa:

$$12 : n. \text{ mesi} = \% : 9 \rightarrow \% = (9 \times 12) / n. \text{ mesi}$$

12 mesi / 1 = 12	→	12 x 9 = 108%
12 mesi / 2 = 6	→	6 x 9 = 54%
12 mesi / 3 = 4	→	4 x 9 = 36%
12 mesi / 4 = 3	→	3 x 9 = 27%
12 mesi / 5 = 2,4	→	2,4 x 9 = 21,6%
12 mesi / 6 = 2	→	2 x 9 = 18%
12 mesi / 7 = 1,7	→	1,7 x 9 = 15,4%
12 mesi / 8 = 1,5	→	1,5 x 9 = 13,5%
12 mesi / 9 = 1,3	→	1,3 x 9 = 12%
12 mesi / 10 = 1,2	→	1,2 x 9 = 10,8 %
12 mesi / 11 = 1,1	→	1,1 x 9 = 9,9%
12 mesi / 12 = 1	→	1 x 9 = 9%

E' da rilevare che, in armonia con l'accordo interconfederale del 1998, le percentuali suddette vanno riferite alle sole ipotesi individuate contrattualmente, non applicandosi quindi alle ipotesi previste dall'art. 1, lett. b) e c), della l. n. 196/97.

- In caso di malattia, gli obblighi procedurali relativi alla comunicazione, certificazione, ecc. devono essere adempiuti nei confronti dell'impresa fornitrice che è il soggetto deputato ad attivare l'eventuale procedura di visita medica tramite l'INPS, secondo le disposizioni contenute nella l. n. 196/97 e nell'Accordo di categoria delle imprese fornitrici.
- A carico dell'impresa utilizzatrice sussistono, nei confronti dei lavoratori interinali, gli obblighi derivanti dall'applicazione del d.lgs. n. 626/94.
- L'impresa utilizzatrice non può esercitare direttamente il potere disciplinare, ma può comunicare all'impresa fornitrice le inadempienze del lavoratore interinale affinché questa adotti le sanzioni disciplinari opportune.
- In materia previdenziale, gli oneri contributivi, previdenziali ed assistenziali previsti dalle vigenti disposizioni legislative sono a carico delle imprese fornitrici. Tuttavia, l'impresa utilizzatrice risponde in solido, oltre il limite della garanzia previsto dall'art. 2, comma 2, lett. c), della stessa l. n. 196/1997, per l'obbligo retributivo e per i corrispondenti obblighi contributivi non adempiuti dall'impresa fornitrice.

- Sempre con riferimento agli aspetti connessi alla “solidarietà” tra impresa fornitrice e impresa utilizzatrice - alla luce di una recente sentenza della Corte di Cassazione (Cass. 27 febbraio 2003, n. 3020) che ha ritenuto l’impresa utilizzatrice responsabile dell’avvenuto superamento del termine previsto per il contratto di lavoro temporaneo (con conseguente trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato) poiché “il particolare collegamento esistente fra i negozi finalizzati ad esigenze diverse comporta per l’utilizzatore obblighi di correttezza e buona fede che non lasciano spazio ad alcuna inconsapevolezza” – alle Società del Gruppo che dovessero fare ricorso a tale tipologia contrattuale si consiglia di accertare con la massima attenzione la durata del termine inserito nel contratto per prestazioni di lavoro temporaneo.
- Il contratto di lavoro temporaneo non rappresenta un costo per l’azienda dal punto di vista del costo del lavoro. Esiste, ovviamente, il costo che deriva dal contratto che si stipula con l’impresa fornitrice.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- La disciplina del lavoro temporaneo non era prevista nel precedente CCNL, ma solo nello specifico accordo per Italferr del 27.4.1998.

### **Riferimenti normativi**

- L. 24 giugno 1997, n. 196: “Norme in materia di promozione dell’occupazione” (artt. 1-11).
- D.M. 31 maggio 1999: “Individuazione delle lavorazioni vietate per la fornitura di lavoro temporaneo ai sensi dell’art. 1, 4° co. della l. n. 196/1997”.
- L. 23 dicembre 1999, n. 488: “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato” (art. 64).
- Accordo interconfederale 16 Aprile 1998 per la disciplina dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo *ex* art.11, comma 4, l. 24 giugno 1997, n. 196.

**CCNL:** Art. 21 - Classificazione professionale  
**Accordo di confluenza:** Art. 13 – Classificazione professionale

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## CCNL

La disciplina in esame sostituisce integralmente la materia relativa alla classificazione professionale, introducendo una nuova articolazione della scala classificatoria e superando i previgenti meccanismi automatici di progressione di carriera.

- La nuova scala classificatoria è strutturata su 8 livelli professionali (2 per i Quadri), ad ognuno dei quali corrisponde una declaratoria professionale, e su 11 parametri retributivi.
- Ogni livello costituisce un livello di assunzione con le uniche eccezioni eventualmente previste nei singoli istituti (cfr. Apprendistato).
- Per i livelli professionali G, F, D sono previsti 2 parametri retributivi acquisibili in funzione del raggiungimento di una “professionalità esperta” al compimento, rispettivamente, di 3, 7 e 6 anni di anzianità di servizio.
- L’inquadramento del lavoratore all’atto dell’assunzione è effettuato sulla base di tre elementi:
  - declaratoria di livello (contenuto delle competenze professionali);
  - profilo professionale (capacità necessarie);
  - figura professionale (mansioni).Questi tre elementi sono presi in considerazione anche ai fini della eventuale progressione di carriera.
- Una delle principali novità del nuovo impianto classificatorio consiste nell’introduzione di un livello intermedio (C-Direttivi) tra il livello D-Tecnici specializzati (ex quarta area), dove sono collocate le figure tipiche del mondo ferroviario, ed i livelli riservati ai Quadri (A-B). **In sostanza è stato creato un livello “cuscinetto” che offre l’opportunità di evitare progressioni immediate verso “l’area” Quadri.**
- Nei nuovi livelli apicali A-B sono collocati i Quadri dei vecchi 8° e 9° livelli stipendiali. All’interno dei livelli A e B le aziende provvederanno a distinguere i Quadri in Professional e Gestori di risorse con la conseguente differenziazione retributiva della Indennità di funzione e del Salario professionale.
- È disciplinata l’adibizione del lavoratore a mansioni equivalenti o mansioni superiori.

Quanto al primo aspetto, l'adibizione del lavoratore a mansioni diverse nell'ambito delle figure professionali dello stesso profilo o di profilo professionale equivalente (utilizzo orizzontale) è sempre possibile in presenza di comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive per un periodo non superiore a 18 mesi. Superato tale termine e sempre che ricorrano le medesime esigenze aziendali, l'adibizione diviene definitiva a seguito di specifico accordo tra datore di lavoro e lavoratore. **Non è più previsto, quindi, alcun intervento del sindacato.**

Per quanto riguarda l'assegnazione a mansioni superiori il testo contrattuale è conforme al dettato dell'art. 2103 c.c. come modificato dall'art. 13 L. 300/70.

In tal caso il lavoratore ha immediatamente diritto al trattamento economico corrispondente alle mansioni svolte e l'assegnazione diviene definitiva dopo un periodo di tre mesi salvo il caso in cui la stessa abbia avuto luogo per sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

- Ai fini della maturazione dei tre mesi utili per il conseguimento del livello professionale superiore non si computano le giornate di assenza a qualsiasi titolo (assenze non retribuite, malattia, infortunio sul lavoro, ferie, maternità e paternità, permessi, ecc.).

Durante i periodi di assenza retribuita non spetta il trattamento economico per mansioni superiori. Solo nel caso dell'infortunio sul lavoro, nel calcolo della media della retribuzione dei tre mesi precedenti l'infortunio vanno considerate anche le differenze retributive o le voci accessorie percepite nei tre mesi in funzione dell'utilizzazione in mansioni superiori.

- **Qualora sia necessario provvedere all'inserimento di una nuova posizione di lavoro,** le aziende potranno utilizzare in via analogica le figure professionali inserite nelle diverse declaratorie regolate nel CCNL. **Solo nel caso** in cui lo sviluppo tecnico/organizzativo del settore consolidi l'esigenza di inserire una nuova figura professionale all'interno della scala classificatoria, allora le parti dovranno incontrarsi per adeguare la disciplina contrattuale.

### **Accordo di confluenza**

- Eliminazione di qualsiasi automatismo per tutti i passaggi di livello professionale.
- Previsione di criteri generali di massima di natura programmatica per la selezione del personale (test tecnico e/o attitudinale, intervista di gruppo, colloquio individuale). Tali criteri non si applicano per i passaggi ai livelli di Quadro, ipotesi, questa, in cui l'azienda potrà utilizzare strumenti diversi.
- **Dei processi di selezione esperiti e dei relativi esiti deve essere data solo una informativa** alle OO.SS. stipulanti il CCNL e l'accordo di confluenza, alle R.S.U interessate ed ai C.P.O. per gli aspetti di loro competenza.

- I percorsi di sviluppo professionale non sono più soggetti a gradualità. In sostanza il lavoratore per passare al livello professionale superiore non deve necessariamente provenire da quello immediatamente inferiore.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- Il previgente sistema classificatorio era articolato su 5 aree professionali e 6 declaratorie (2 erano per la 5<sup>a</sup> area, cioè per i Quadri). Questo impianto appariva quindi rigido e poco selettivo, dal momento che, ad eccezione dei Quadri, il restante personale poteva essere inquadrato soltanto sulla base di 4 declaratorie.
- Sono superati gli accordi del 25.03.1993 e del 19.05.1995 che dettavano rigide procedure e meccanismi automatici di progressione di carriera (bandi e concorsi interni) basati principalmente sull'anzianità di servizio.
- È superata la sovrapposizione dei livelli 5°/area II e 6°/area III delle figure "operaie" con i livelli 5° e 6° /area IV delle figure tipiche ferroviarie (macchinisti, capi stazione e capi treno) in favore di una reale differenziazione gerarchica delle diverse figure professionali.

### **Riferimenti normativi**

- L. 20 maggio 1970, n. 300 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" art. 13.
- L. 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".
- L. 13 maggio 1985, n. 190 "Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi".
- L. 9 dicembre 1977, n. 903 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro".

**CCNL:** Art. 22 - Orario di lavoro  
**Accordo di confluenza:** Art. 14 - Orario di lavoro

**Decorrenza:** 1.9.2003

-----

### **Disciplina generale**

#### **CCNL**

##### Orario settimanale

- 38 ore, con la possibilità, nella verifica normativa che sarà effettuata in occasione del rinnovo del biennio economico (31.12.2004), di introdurre riduzioni di orario annue a favore di specifiche figure professionali che svolgono l'attività in condizioni di particolare disagio e faticosità.

##### Lavoro giornaliero

- Diurno (nel periodo 5.00 – 24.00): durata max 10 ore
- Notturno (interessante il periodo 0.00 – 5.00): durata max 8 ore, elevabile a 9 ore, a seguito di accordo a livello aziendale, solo per i turni in 3<sup>a</sup>
- Articolazione: a) turni avvicendati nelle 24 ore  
b) turni non cadenzati nelle 24 ore (p.d.m. e p.d.b.)  
c) turni avvicendati su 2 periodi giornalieri (turni in seconda)  
d) su prestazione unica giornaliera  
d.1) orario spezzato, solo per le prestazioni uniche giornaliera, con:
  - durata di ciascuna delle 2 prestazioni non inferiore a 3 ore
  - durata dell'intervallo non retribuito non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore, elevabile previo accordo a livello aziendale fino a 3 ore

##### Sostituzione

- Nel lavoro a turni a) o c), l'azienda è obbligata a garantire la sostituzione entro 1 ora dal completamento della prestazione programmata

### Lavoro notturno

- Ai fini economici: dalle 22.00 alle 6.00
- Ai fini normativi: il servizio reso tra le 0.00 e le 5.00
- Limiti numerici: 2 tra due riposi settimanali. Solo per la manutenzione infrastruttura, possibilità di concordare a livello aziendale una 3<sup>a</sup> notte, purchè non consecutiva.  
10 per mese  
80 per anno
- I servizi che terminano alle ore 24.00 o che iniziano alle ore 5.00 non sono considerati notturni, in quanto non vi è almeno 1 minuto di prestazione in arco notturno.

### Riposo giornaliero

- Durata minima: 11 ore consecutive in ogni periodo di 24 ore, con possibilità, previo accordo a livello aziendale, di ridurre tale durata fino ad un minimo di 8 ore (in coerenza con quanto stabilito dalla legge in materia di orario di lavoro), ferma restando la media di 11 ore nell'arco del mese, per:
  - turni in 2<sup>a</sup>
  - turni in 3<sup>a</sup>
  - attività di manutenzione delle infrastrutture ferroviarie interessanti l'arco notturno 0.00 – 5.00.

### Riposo settimanale

- E' un solo giorno per settimana (v. scheda n. 25)
- Durata:
  - se la distribuzione dell'orario settimanale è su 5 giorni:  
non inferiore a 48 ore consecutive dal termine dell'ultima prestazione lavorativa, comprendente un'intera giornata solare
  - se la distribuzione dell'orario settimanale è su 6 giorni:  
non inferiore a 35 ore consecutive dal termine dell'ultima prestazione lavorativa, sempre comprendente un'intera giornata solare
  - se il servizio che precede il riposo settimanale termina tra le ore 22.00 e le ore 6.00, la ripresa del servizio al termine del riposo settimanale non può comunque essere disposta prima delle ore 6.00

### Pausa

- E' prevista per le prestazioni giornaliere che superino le 6 ore continuative
- Durata: 15 minuti continuativi, che possono essere compresi all'interno di:
  - pause per la refezione;

- intervallo nell'orario spezzato;
- ogni altro tempo nel quale il lavoratore, pur a disposizione del datore di lavoro, non sia nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni (ad es., per il p.d.m. e il p.d.b.: rientro fuori servizio, VOC, tempi supplementari)
- può essere programmata in qualsiasi momento della prestazione lavorativa

### Multiperiodicità

- E' prevista solo per le attività articolate su turni in 2<sup>a</sup> e su prestazione unica giornaliera
- Previo accordo: 2 periodi nell'anno di almeno 4 settimane e massimo 14 settimane ciascuno, con oscillazione di +/- 6 ore rispetto all'orario settimanale contrattuale
- Senza accordo: 1 solo periodo nell'anno di almeno 4 e massimo 8 settimane, con la stessa oscillazione dell'orario settimanale (+/- 6 ore)

### Flessibilità dell'orario

- I periodi di multiperiodicità eccedenti l'orario settimanale contrattuale, la distribuzione dell'orario settimanale concordata su 6 giorni e l'orario spezzato con intervallo concordato per più di 2 ore e fino a 3 ore vengono compensati con specifiche incentivazioni definite nei punti 1, 2 e 3 dell'art. 78 del CCNL

### **Accordo di confluenza**

- **Tutti i limiti sono previsti in programmazione**
- Fanno eccezione a questa regola, e quindi sono da considerare limiti anche in gestione:
  - a) le 11 ore minime continuative di riposo giornaliero in ogni periodo di 24 ore
  - b) i limiti minimi del riposo giornaliero fissati al di sotto delle 11 ore continuative in ogni periodo di 24 ore stabilito dalla legge
  - c) il limite delle 350 ore annue (o 380 per alcuni impianti della Cargo) di lavoro notturno individuale
  - d) il dimensionamento del riposo giornaliero in relazione alla collocazione della prestazione effettivamente resa
- Sono confermate tutte le articolazioni di orario (turni in 3<sup>a</sup>, turni in 2<sup>a</sup>, orario spezzato, prestazione unica giornaliera) vigenti alla data di entrata in vigore del nuovo CCNL (1.9.2003), ivi comprese le flessibilità in entrata e in uscita per i lavoratori impiegati in attività amministrative o tecnico-specialistiche disciplinate dagli accordi in essere alla data di applicazione del CCNL.

- Le variazioni di tali articolazioni relative a:
  - distribuzione giornaliera dell'orario settimanale e sue variazioni o istituzione di nuove posizioni di lavoro;
  - variazione della distribuzione dell'orario settimanale da 5 a 6 giorni;
  - orario spezzato con intervallo maggiore di 1 ora e fino a 3 ore, sono possibili solo previo accordo tra le parti.
- Sono confermate le vigenti disposizioni in materia di orario di lavoro e sull'utilizzazione del personale ove non modificate dal CCNL e dall'accordo di confluenza (v. punto 1.10), come saranno specificate da apposita disposizione riepilogativa aziendale.

#### Orario settimanale

- Conferma della attuali 36 ore e delle 34 ore per la manovra.
- Distribuzione dell'orario settimanale:
  - di norma su 5 giorni
  - sempre su 5 giorni nel caso di istituzione di “nuove posizioni di lavoro”, salvo eventuali diversi accordi a livello di unità produttiva.
- Distribuzione su 6 giorni solo a seguito di accordo a livello di unità produttiva.
- 36 o 34 ore calcolate come media nel turno in un periodo di 28 giorni nei turni in 3<sup>a</sup>.

#### Lavoro giornaliero

- Diurno (nel periodo 5.00 – 24.00): durata max confermata a 10 ore
- Notturno (interessante il periodo 0.00 – 5.00): durata max 8 ore, elevabile a 9 ore previo accordo a livello di unità produttiva solo per i turni in 3<sup>a</sup>
- Articolazione: a), b), c), d) idem come CCNL
  - e) orario spezzato, per le prestazioni uniche giornalieri, con:
    - durata di ciascuna delle 2 prestazioni non inferiore a 3 ore
    - durata dell'intervallo non retribuito non inferiore a 30 minuti e non superiore a 1 ora, **senza accordo sindacale** in caso di variazione entro i limiti suddetti o comunque per riportare all'interno di tali limiti l'intervallo, ma solo con comunicazione alle RSU almeno 30 giorni prima ed eventuale procedura negoziale, non subordinata ad accordo, da concludersi 10 gg. prima
    - durata dell'intervallo retribuito superiore a 1 ora e fino a 3 ore da concordare a livello di unità produttiva, con procedura negoziale da attivarsi almeno 2 mesi prima dell'entrata in vigore del nuovo regime di orario

### Sostituzione

- idem come CCNL

### Lavoro notturno

- idem come CCNL per valorizzazione ai fini economici e normativi
- Limiti numerici: - Conferma della possibilità di concordare la 3<sup>a</sup> notte non consecutiva tra 2 riposi settimanali per le attività di manutenzione dell'infrastruttura ferroviaria, con le modalità di programmazione e le relative procedure negoziali previste dall'accordo di parte specifica dell'ex ASA Rete integrante il CCNL 6.2.98, esclusivamente con riferimento alla 3<sup>a</sup> notte (è superata, cioè, l'indicizzazione delle notti dopo la 60<sup>a</sup>)
  - Limiti mensili e annui: idem come CCNL

### Riposo giornaliero

- Possibilità, a livello di unità produttiva, di concordare la riduzione del riposo giornaliero entro il limite minimo di 8 ore:
  - per i turni in 2<sup>a</sup> e i turni in 3<sup>a</sup>, ferma restando la misura media di 11 ore nello sviluppo del turno programmato. Per i turni in 3<sup>a</sup> con sequenza "pomeriggio-mattina-notte" lo sviluppo del turno si intende realizzato in 28 giorni solari:
  - per le attività di manutenzione infrastruttura, con la stessa procedura negoziale prevista per la 3<sup>a</sup> notte non consecutiva, ferma restando la misura media di 11 ore fra due riposi settimanali.

### Riposo settimanale

- idem come CCNL

### Pausa

- idem come CCNL

### Multiperiodicità

- L'oscillazione dell'orario settimanale va:
  - da un minimo di 28 a un massimo di 40 ore per la manovra;
  - da un minimo di 30 a un massimo di 42 ore per le altre attività.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- **Non c'è più alcun riferimento al D.P.R. 9.11.1971, n. 1372 e successive modificazioni ed integrazioni.**
- Sostanzialmente invariate le discipline generali, salvo le specificazioni:
  - sui limiti numerici al servizio notturno
  - sui regimi di multiperiodicità
  - sulla ripresa del servizio al termine del riposo settimanale
  - sull'orario spezzato.
- Introduzione delle pause, in coerenza con la legge di recepimento delle direttive europee.

## **Disciplina speciale per P.d.M. e P.d.B.**

### **CCNL e Accordo di confluenza**

- Sono confermate le vigenti disposizioni in materia di orario di lavoro e sull'utilizzazione del personale ove non modificate dal CCNL e dall'accordo di confluenza, come saranno specificate da apposita disposizione riepilogativa aziendale.

### Lavoro settimanale

- Confermato a 36 ore, calcolate come media nel turno.  
A tal fine l'oscillazione dell'orario settimanale va da un minimo di 30 a un massimo di 42 ore.  
In trattativa turni possibilità di concordare un'ulteriore oscillazione dell'orario settimanale da un minimo di 28 a un massimo di 44 ore.
- Vi è una previsione programmatica, che impegna le aziende a realizzare le condizioni per garantire su base mensile il rispetto dell'orario settimanale.

### Lavoro giornaliero

- Conferma delle normative tecnico-organizzative e dei limiti quantitativi delle prestazioni accessorie e complementari (v. punti 2.1, 2.2 e 2.3 art. 22 CCNL e punto 2.2 art. 14 Accordo di confluenza)
- Diurno (nel periodo 5.00 – 24.00)

Servizi di andata e ritorno: durata max 10 ore.

In trattativa turni possibilità di concordare servizi a 10 ore anche interessanti la fascia oraria 0.00 – 1.00 per:

- tutti i treni viaggiatori (per Trenitalia, i treni delle Divisioni Passeggeri e Trasporto Regionale);
- i treni merci (per Trenitalia, i treni della Divisione Cargo), limitatamente ai servizi che prevedono il ritorno non in attività di condotta dopo l'8<sup>a</sup> ora di prestazione

Servizi di sola andata o solo ritorno con RFR: durata max 7 ore.

In trattativa turni possibilità di concordare servizi con durata max a 8 ore per:

- il P.d.B., per tutte le prestazioni collocate nella fascia 5.00 – 24.00 e per quelle che terminano entro le ore 1.00, se seguite da RFR, relative ai soli treni a media-lunga percorrenza (per Trenitalia, i treni della Divisione Passeggeri);
  - il P.d.M., per tutte le prestazioni collocate nella fascia 5.00 – 24.00 e per quelle che terminano entro le ore 1.00, se seguite da RFR, relative a treni viaggiatori a media-lunga percorrenza e a treni merci (per Trenitalia, i treni della Divisione Passeggeri e della Divisione Cargo).
- Notturmo (interessante la fascia oraria 0.00 – 5.00)  
Servizi di andata e ritorno: durata max 8 ore, per il P.d.B.  
durata max 7 ore, per il P.d.M., salvo quan-

to previsto in regime di  
flessibilità in trattativa turni

- Ad Agente Unico
  - possibile solo per i treni del trasporto regionale e locale (per Trenitalia, i treni della Divisione Trasporto Regionale) effettuati con i mezzi autorizzati dal Gestore dell'infrastruttura nella fascia oraria 5.00 – 24.00 con un solo agente di condotta e con un solo agente di scorta.
  - Per il P.d.B. è ad agente unico solo il servizio che prevede un solo agente di scorta ed un solo macchinista.

Servizi di andata e ritorno per almeno 2 ore nella fascia oraria 5.00 – 24.00:

durata max 8 ore, di cui 40 minuti comprendenti:

- i 15 minuti di pausa continuativa (per servizi superiori a 6 ore non comprendenti le fasce orarie per la refezione) o i 30 minuti per la refezione;
- i tempi programmati intercorrenti tra l'effettuazione di più treni (anche frazionati).

Possibilità di concordare, in trattativa turni:

- l'ampliamento della fascia oraria 5.00 – 24.00 alla fascia oraria 0.00 – 1.00, con durata max del servizio a 8 ore;
- servizi con durata max a 7 ore interessanti la fascia oraria 4.00 – 5.00.

Servizi di sola andata o di solo ritorno con RFR: durata max 7 ore

- Non è possibile elevare, in programmazione, fino a 5 minuti la prestazione massima giornaliera.

#### Servizio di condotta a doppio agente

- Tutti i limiti sono da considerare al netto delle soste programmate
- Per servizi di sola andata o solo ritorno con RFR:

durata max 4 ore e 30 minuti.

Possibilità di concordare in trattativa turni l'elevazione della condotta fino a 5 ore per:

- servizi viaggiatori a media-lunga percorrenza (per Trenitalia, i servizi della Divisione Passeggeri) collocati nella fascia oraria 5.00 – 1.00;
- servizi merci (per Trenitalia, i servizi della Divisione Cargo) collocati nella fascia oraria 5.00 – 24.00.

- Per servizi di andata e ritorno: durata max 7 ore.

Possibilità di concordare in trattativa turni l'elevazione della condotta fino a 7 ore e 30 minuti per:

- servizi viaggiatori (per Trenitalia, i servizi delle Divisioni Passeggeri e Trasporto Regionale) collocati nella fascia oraria 5.00 – 1.00;
- servizi merci (per Trenitalia, i servizi della Divisione Cargo) collocati nella fascia oraria 5.00 – 24.00.

### Servizi di condotta ad agente unico

- Tutti i limiti sono da considerare al netto delle soste programmate.
- Possibili solo per i treni del trasporto regionale e locale (per Trenitalia, i treni della Divisione Trasporto Regionale) effettuati con i mezzi autorizzati ed omologati dal Gestore dell'Infrastruttura e comunque collocati nella fascia oraria 5.00 – 24.00
- *Per servizi di sola andata o solo ritorno con RFR:*  
durata max 2 ore e 30 minuti  
Possibilità di concordare in trattativa turni l'elevazione della condotta fino a 3 ore.
- *Per servizi di andata e ritorno:* durata max 3 ore e 30 minuti.  
Possibilità di concordare in trattativa turni l'elevazione della condotta fino a 4 ore.

### Lavoro notturno

- Ai fini economici: dalle 22.00 alle 6.00
- Ai fini normativi: il servizio reso tra le 0.00 e le 5.00
- Limiti numerici: 2 tra due riposi settimanali  
11 per mese  
80 per anno, salvo specifiche intese a livello aziendale in ordine alle modalità di calcolo

### Riposo giornaliero in residenza

- *A seguito di servizi diurni:* durata minima 16 ore
  - Per i soli servizi della Divisione Trasporto Regionale collocati su due giornate solari ed entrambi nella fascia oraria 6.00 – 22.00:  
durata minima 11 ore.  
Possibilità, in trattativa turni, di concordare l'ampliamento della fascia oraria 6.00 – 22.00 alle fasce orarie 5.00 – 6.00 o 22.00 – 24.00.
- *A seguito di servizi notturni che terminano in residenza* nella fascia 0.00 – 5.00:
  - durata minima 18 ore, per servizi fino a 1 ora nella fascia 0.00 – 1.00;
  - durata minima 19 ore, per servizi da 1 ora e 1 minuto e fino a 2 ore nella fascia 0.00 – 2.00;
  - durata minima 20 ore, per servizi da 2 ore e 1 minuto e fino a 3 ore nella fascia 0.00 – 3.00;
  - durata minima 21 ore, per servizi da 3 ore e 1 minuto e fino a 4 ore nella fascia 0.00 – 4.00;
  - durata minima 22 ore, per servizi da 4 ore e 1 minuto e fino a 5 ore nella fascia 0.00 – 5.00 e per servizi che interessano completamente la fascia 0.00 – 5.00 (che iniziano, cioè, prima delle ore 24.00 e terminano dopo le ore 5.00).
- *A seguito di servizi notturni che iniziano in residenza* nella fascia 0.00 – 5.00:
  - durata minima 22 ore, per servizi che iniziano nelle fasce orarie 0.00 – 1.59 e 4.01 – 5.00;

- durata minima 23 ore, per servizi che iniziano nella fascia oraria 2.00 – 4.00.
- *A seguito del 2° servizio notturno consecutivo*, comunque venga interessata la fascia oraria 0.00 – 5.00:
  - se il servizio termina in residenza: durata minima 22 ore;
  - se il servizio inizia in residenza: durata minima 23 ore.
- Si precisa che il riposo giornaliero minimo a seguito di un servizio iniziato fuori residenza nella fascia oraria 0.00 – 5.00 è fissato in 16 ore.

#### Riposo giornaliero fuori residenza

- E' programmabile solo se interessa la fascia oraria 0.00 – 5.00, ad eccezione del RFR collocato tra due servizi diurni.
- Limiti numerici: max 2 tra due riposi settimanali  
max 5 mensili, per il P.d.M.  
max 4 mensili, per il P.d.B.
- Modalità di computo
  - I limiti max di 4 o 5 mensili (cioè in ogni periodo di 30 giorni) sono considerati, nella programmazione del turno, medi mensili, con impegno per le aziende di realizzare le condizioni per il rispetto di tali limiti nel mese.
  - Nella programmazione dei turni sarà inserito, di norma, 1 solo RFR tra due riposi settimanali, con possibilità di concordare in trattativa turni l'inserimento di un 2° RFR tra due riposi settimanali.
  - Al fine di rispettare i vincoli numerici mensili è corretto l'arrotondamento al valore intero superiore delle frazioni, in media turno, superiori a 0,5 (ad es.: fino a 1,5 = 1; fino a 5,5 = 5; da 1,6 a 1,9 = 2; ecc.).
- Durata minima:
  - 7 ore consecutive, quando il RFR è collocato per meno di 4 ore nella fascia 0.00 – 5.00;
  - 6 ore consecutive:
    - ✚ quando il RFR è collocato per almeno 4 ore nella fascia 0.00 – 5.00;
    - ✚ quando le prestazioni afferenti il RFR siano collocate nella fascia oraria 5.00 – 24.00 (da concordare in trattativa turni).
- Durata massima: 11 ore, per 1 dei 5 (PdM.) o 4 (PdB) RFR mensili  
9 ore, per i restanti RFR.  
Possibilità di concordare, in trattativa turni, l'elevazione a 11 ore della durata max per 1 ulteriore RFR.
- La durata dei RFR è da intendersi al netto del tempo necessario per recarsi o tornare dalle strutture atte alla fruizione del RFR e comprende la eventuale fruizione del pasto.

#### Riutilizzazione a seguito di una prestazione

- Possibile, previa intesa con il lavoratore interessato, solo dopo che sia stato fruito il riposo minimo di 11 ore consecutive.

### Assenza dalla residenza

- Durata max 24 ore, comprendenti la sequenza: prestazione (andata) + RFR + prestazione (ritorno).

### Riposo settimanale

- Viene programmato di norma il 6° giorno, ma può essere spostato dal 4° al 7° giorno.
- Ha durata pari almeno a 48 ore, che comprendono il riposo giornaliero dopo l'ultima prestazione resa e una giornata solare.
- Per il personale senza turno assegnato si confermano le attuali modalità di calcolo della durata del riposo settimanale, fermi restando i limiti minimi fissati contrattualmente.
- Devono essere garantite, nella programmazione dei turni, 3.538 ore di riposo settimanale per anno.  
Per il personale non in turno, tale monte ore annuo va fruito in gestione.

### Pausa

- *Per la refezione:* 30 minuti, nei servizi interessanti le fasce orarie 11.00 – 15.00 e/o 18.00 – 22.00, nei termini indicati al punto 1.2 dell'art. 19 dell'Accordo di confluenza. Tale pausa è assorbita dall'eventuale RFR collocato che interessi le stesse fasce orarie.
- *Per servizi continuativi di oltre 6 ore* (fuori dalle fasce orarie per la refezione):  
15 minuti continuativi, considerando utili a tal fine:
  - le soste programmate;
  - ogni altro tempo nel quale il lavoratore, pur a disposizione del datore di lavoro non è nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni (ad es. viaggi fuori servizio, VOC, tempi supplementari).

### Spostamenti tra impianti

- Obbligo per le aziende di garantire con i mezzi necessari gli spostamenti non comandati che il personale effettua in residenza per fare ritorno, a servizio compiuto, all'impianto di partenza quando questo sia diverso da quello di arrivo, **che non vengono più considerati come lavoro ai fini del calcolo del lavoro settimanale**. Tali spostamenti devono essere garantiti immediatamente a ridosso del termine della prestazione.

### Termine del servizio

- *Nel caso di esercizio della facoltà, da parte del lavoratore:*
  - non prima di 2 ore dal termine della prestazione giornaliera programmata e, comunque, non prima di 1 ora dal superamento del

limite massimo della prestazione giornaliera, riferito alla prestazione programmata (ad es.: se il servizio programmato è un servizio diurno di 9 ore e 30 minuti, il limite massimo della prestazione giornaliera è di 10 ore e, in questo caso, non sarà mai possibile “condurre” o “scortare” per più di 1 ora e 30 minuti), in attività di condotta o di scorta (in ogni caso, quindi, al massimo 2 ore in più di condotta o di scorta);

- nel caso di servizi diurni (10 ore per i servizi di A/R e 8 ore per i servizi di sola andata seguiti da RFR) concordati in deroga con termine nella fascia 0.00 – 1.00, il termine del servizio è fissato non oltre l'1.00.
- *Nel caso di non esercizio della facoltà, da parte del lavoratore:*
  - non oltre 2 ore dal superamento del limite massimo della prestazione giornaliera (riferito alla prestazione giornaliera programmata) in attività di condotta o scorta, **cui si aggiungono i tempi necessari per raggiungere la località di fruizione del riposo giornaliero.**
- *Modalità di esercizio della facoltà di lasciare il servizio:*
  - comunicazione del lavoratore al referente dell'impresa di trasporto di appartenenza almeno 2 ore prima rispetto al limite della prestazione giornaliera programmata;
  - possibilità di lasciare il servizio alla prima stazione utile definita dal Gestore dell'Infrastruttura nei termini indicati sopra;
  - impegno delle aziende a realizzare prioritariamente le azioni per portare a destino il treno ovvero alla prima stazione utile per la fruizione del RFR con le modalità definite al 2° comma del punto 2.13.2 dell'art. 22 del CCNL.

#### Procedura negoziale per la definizione dell'articolazione dei turni

- Nel Gruppo FS la durata della procedura è compresa entro i 60 giorni previsti dal CCNL per le realtà aziendali complesse.
- Privilegia la trattativa nazionale, al cui esito è subordinata l'eventuale trattativa territoriale
- **Non sono sottoposti a contrattazione i servizi programmati con la normativa esigibile da CCNL o da Accordo di confluenza.**
- **Obbligo a definire, nella prima procedura negoziale utile per la definizione dei turni di servizio, le modalità di calcolo del personale assente.**

**A tal fine non vanno considerate le assenze per malattia o infortunio, in quanto non si tratta di fenomeni certi e prevedibili.**
- *Fase Nazionale di confronto per Divisione*, prevede:
  - informativa preventiva (v. punti 2.8.3 e 2.8.4 dell'art. 14 dell'Accordo di confluenza)
  - contrattazione (v. punto 2.8.5 dell'art. 14):
    - ✚ della ripartizione dei volumi di produzione tra le unità produttive per i servizi delle Divisioni Passeggeri e Cargo;
    - ✚ dei soli servizi in flessibilità inter-unità produttiva
  - esito (v. ultimo comma del punto 2.8.5 e punto 2.8.7):

- ✚ in caso di mancato accordo o di accordo raggiunto non in tempo utile rispetto alla data prevista per l'attivazione dei turni, entrano in vigore i turni provvisori aziendali, redatti senza flessibilità
  - ✚ in caso di definitivo mancato accordo, si attiva una informativa a livello di Unità produttiva, a OO.SS. e R.S.U. competenti, sui nuovi turni di servizio redatti senza flessibilità, nel rispetto della normativa contrattuale (CCNL e Accordo di confluenza)
- Fase di Unità produttiva per Divisione, prevede:
  - contrattazione (v. punto 2.8.6 dell'art. 14), solo se si è raggiunto l'accordo nella Fase nazionale:
    - ✚ dei turni di servizio;
    - ✚ dei servizi in flessibilità di competenza dell'Unità produttiva
  - verifica (v. penultimo comma del punto 2.8.6):
    - ✚ delle modalità attuative relative alla programmazione delle pause
    - ✚ delle modalità organizzative per la erogazione dei servizi di mensa e di trasporto tra impianti ferroviari
    - ✚ delle modalità organizzative per la erogazione dei servizi alberghieri nel caso di servizi che prevedono il RFR
  - esito (v. 4° e 6° comma del punto 2.8.6):
    - ✚ in caso di intesa (solo se c'è stata intesa a livello nazionale), entrano in vigore i turni concordati ovvero, qualora fossero attivi turni provvisori aziendali, i turni concordati entrano in vigore entro 20 giorni dall'intesa o alla scadenza convenuta tra le parti
    - ✚ in caso di mancato accordo o di accordo raggiunto non in tempo utile rispetto alla data prevista per l'attivazione dei turni, entrano in vigore i turni provvisori aziendali redatti nel rispetto della normativa contrattuale (senza le deroghe di competenza dell'Unità produttiva) e con le eventuali deroghe già concordate a livello nazionale.

#### Accudienza alle vetture cuccette

- Conferma della vigente disciplina delle prestazioni lavorative
- Nel CCNL è previsto l'impegno delle parti stipulanti ad incontrarsi per concordare gli opportuni adeguamenti alle discipline aziendali in essere sul servizio di accompagnamento notte nel caso lo sviluppo tecnico-organizzativo dell'attività, le esigenze produttive delle aziende o gli accordi applicativi del CCNL ne evidenziassero la necessità.

#### Flessibilità dell'orario

- Tutte le flessibilità concordabili in trattativa turni sono accompagnate da un sistema di incentivi definiti al punto 4 dell'art. 78 del CCNL (v. scheda 85).

#### **Sintesi dei cambiamenti**

- Non c'è più alcun riferimento al D.P.R. 23.6.1983, n. 374 e successive modificazioni ed integrazioni.

- La V.O.F. non è più considerata nei tempi di lavoro
- Soppressione dell'impegno mensile nella programmazione dei turni
- Eliminazione di qualsiasi vincolo nella programmazione dei servizi diurni a 10 ore
- Superamento dei vincoli chilometrici e relativi ai mezzi di trazione nei servizi ad agente unico
- Disciplina uniforme per P.d.M. e P.d.B. per la durata e la programmazione dei RFR
- Nuova disciplina per il termine del servizio, superando la distinzione tra servizi viaggiatori e merci
- Definizione dei limiti numerici mensili ed annui al lavoro notturno
- Introduzione delle pause, in coerenza con la legge di recepimento delle direttive europee
- Nuova procedura negoziale per la definizione dei turni
- Previsione di flessibilità concordabili in trattativa turni, sorrette da un sistema di incentivazioni definite nel CCNL

### **Personale navigante**

#### **CCNL**

- Rimane confermata la specifica disciplina vigente in materia, che potrà essere oggetto di verifica tra le parti a livello aziendale per eventuali integrazioni e/o modifiche in coerenza con quanto definito nel CCNL

#### **Riferimenti normativi**

- D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 “Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro”

CCNL: Art. 23 - Lavoro straordinario

Accordo di confluenza: -----

Decorrenza: 1.9.2003

-----

- La nuova normativa tende ad uniformare il concetto di lavoro straordinario tra le diverse specifiche attività, considerando come tale, in linea di principio, quello eccedente la durata settimanale dell'orario di lavoro definita contrattualmente.
- Tuttavia data la specificità di alcuni settori di attività è prevista una *disciplina generale* dell'istituto, che si applica a tutti i lavoratori ad eccezione del P.d.M. e del P.d.B. che operano in turni non cadenzati, ed una *disciplina specifica per il P.d.M. e per il P.d.B.*
- **Inoltre, non è più previsto lo straordinario per i Quadri.**

### Disciplina generale

#### CCNL

- Deve avere carattere eccezionale e trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili e di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.
- **E' obbligatorio (disposizione valida anche per P.d.M. e P.d.B.),** fatte salve le esclusioni espressamente previste dalla legge e dal CCNL (ad es.: maternità, studenti, ecc.) e gli eventuali giustificati e documentati motivi di impedimento **(che valuta l'azienda).**
- Nei casi elencati al punto 2 dell'art. 23 non possono essere nemmeno considerati i giustificati e documentati motivi di impedimento **(disposizione valida anche per P.d.M. e P.d.B.).**
- E' considerato lavoro straordinario:
  - quello eccedente la prestazione giornaliera programmata;
  - le prestazioni rese in giornate di riposo lavorate e non recuperate.
- Ai fini del pagamento si sommano le singole eccedenze giornaliere consuntivate nel mese, arrotondando a 30 minuti la frazione di ora fino a 29 minuti e ad ora intera la frazione di ora superiore a 30 minuti.
- L'azienda ha facoltà di far recuperare ed il lavoratore di accettare e, **analogamente, è facoltà del lavoratore richiedere e dell'azienda accettare compatibilmente con le esigenze di servizio,** il recupero totale o parziale delle prestazioni straordinarie esclusivamente entro il mese successivo a quello nel quale sono state rese. E' possibile definire

soluzioni diverse a livello aziendale (disposizioni valide anche per P.d.M. e P.d.B.).

- Nel caso di maggiori prestazioni recuperate, al lavoratore verrà comunque corrisposta l'eventuale differenza tra la maggiorazione oraria prevista dall'art. 69 del CCNL per lavoro straordinario feriale notturno o festivo diurno e festivo notturno e la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario feriale diurno (disposizione valida anche per P.d.M. e P.d.B.).
- Sono fissati limiti massimi allo straordinario (validi anche per P.d.M. e P.d.B.), pari a:
  - 250 ore per anno, ovvero
  - 80 ore trimestrali,non considerando a tali fini i casi eccezionali elencati al punto 2 dell'art. 23.
- E' prevista la possibilità, a fronte di eccezionali esigenze, di concordare a livello di unità produttiva opportuni interventi di carattere collettivo.

### Sintesi dei cambiamenti

- E' rimasta sostanzialmente invariata l'attuale modalità di calcolo delle prestazioni straordinarie, in quanto per questo personale è certa l'esigibilità dell'orario settimanale contrattualmente definito (per il Gruppo FS, 36 o 34 ore).
- E' posto un limite massimo allo straordinario non ricompreso nei casi eccezionali elencati al punto 2 dell'art. 23.
- E' prevista la possibilità di concordare specifici interventi di carattere collettivo.

### **Disciplina specifica per P.d.M. e P.d.B.**

#### CCNL

- E' considerato lavoro straordinario:
  - a) quello eccedente le prestazioni massime giornaliere (10, 8 o 7 ore), riferite alla prestazione giornaliera programmata.  
Nel caso, in gestione, la prestazione programmata come diurna intacchi l'arco notturno 0.00 – 5.00, il limite massimo della prestazione giornaliera cui far riferimento per l'applicazione di questo punto rimane sempre quello di 10 ore riferito alla prestazione diurna.  
Ai fini della determinazione dello straordinario giornaliero, il confronto con il limite massimo della prestazione giornaliera va fatto con riferimento ai tempi normativi;
  - b) le prestazioni complessive mensili, al netto di quelle di cui alla lettera a), eccedenti i seguenti limiti mensili:
    - febbraio (28 gg.): 144 ore

- febbraio (29 gg.): 149 ore e 2 minuti
- aprile, giugno, settembre e novembre: 154 ore e 26 minuti
- gennaio, marzo, maggio, luglio, agosto, ottobre e dicembre: 159 ore e 7 minuti

- In caso di assenza:
  - *per il personale in turno*, dai limiti mensili di cui alla lettera b) vanno detratte, puntualmente, le prestazioni giornaliere programmate da turno assegnato nelle giornate di assenza per:
    - ferie, malattia, infortunio;
    - riposi compensativi fruiti, per festività lavorate o coincidenti con il riposo settimanale;
    - altre assenze previste dal CCNL (permessi sindacali, permessi retribuiti, donazione sangue e midollo osseo, lavoratori studenti, malattia figlio, ecc.);
  - *per il personale non in turno*, dai limiti mensili di cui alla lettera b) vanno detratte 7 ore e 12 minuti per ogni giornata delle stesse assenze di cui al punto precedente
  - nel caso il lavoratore in turno, per effetto di un'assenza vada fuori turno e nella posizione di fuori turno registri un'altra assenza tra quelle elencate, dal limite mensile di cui alla lettera b) va detratta la prestazione originariamente programmata da turno assegnato.
- Ai fini del pagamento:
  - le prestazioni eccedenti i limiti massimi giornalieri vanno comunque pagate operando gli arrotondamenti (30 minuti per frazioni di ora fino a 29 minuti e 1 ora per frazioni di ora superiori a 30 minuti) su ciascuna prestazione giornaliera e secondo la prevalenza di ciascuna tipologia di straordinario (feriale diurno, feriale notturno e festivo diurno, festivo notturno);
  - le prestazioni eccedenti i limiti mensili vanno pagate secondo la prevalenza delle singole eccedenze giornaliera, a partire da quelle più pregiate (festive notturne, festive diurne o feriali notturne, feriali diurne).
- Nel caso di prestazioni individuali da turno assegnato che, nel mese, diano complessivamente un valore superiore ai limiti mensili di cui alla lettera b):
  - queste eccedenze saranno remunerate convenzionalmente come prestazioni straordinarie feriali notturne, semprechè le stesse vengano effettivamente rese;
  - ove il lavoratore lo richieda entro il 5 dello stesso mese, l'azienda potrà far recuperare tali eccedenze di orario, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro lo stesso mese, in coerenza con quanto stabilito al punto 1 dell'art. 23.

## Sintesi dei cambiamenti

- E' abolito il sistema dei superi.
- Vengono valorizzate le prestazioni eccedenti i limiti massimi giornalieri.
- Per le restanti prestazioni si adotta un computo mensile analogo a quello del restante personale, che apprezza le eccedenze di orario rispetto alle 36 ore settimanali.

## Quadri

### CCNL

- Abolizione dello straordinario per tutti, con compensazione economica apprezzata nell'indennità di funzione, convenzionalmente considerata pari a 6 ore ed economicamente individuata in:
  - € 87,00 per i quadri del livello professionale A
  - € 75,00 per i quadri del livello professionale B
- Per i quadri dell'esercizio (non impiegati esclusivamente in attività amministrative) la cui attività è definita e predeterminata nell'orario (lavoro a turni) ovvero per attività di esercizio su prestazione unica giornaliera che siano assimilabili, per tipologia di impiego, a quelle ricomprese nel lavoro a turni, viene riconosciuto un compenso, corrispondente a quello per lavoro straordinario, per le eccedenze di orario, nel mese, che superino le 6 ore individuate convenzionalmente.
- Nel caso di prestazioni comandate dall'azienda in giornate libere dal servizio, ai quadri interessati verrà riconosciuto un compenso corrispondente a quello per lavoro straordinario.

## Sintesi dei cambiamenti

- Non viene più riconosciuto formalmente lo straordinario a i quadri, in ragione del ruolo ricoperto.
- Resta confermato, comunque, che anche per i quadri l'orario settimanale contrattualmente definito deve essere rispettato
- In determinati casi vengono riconosciute compensazioni economiche

## Riferimenti normativi

- D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"

**CCNL:** Art. 24 - Riposo settimanale e Giorni festivi  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.9.2003

-----

### **Riposo settimanale**

#### **CCNL**

- **E' un solo giorno per settimana:** di norma la domenica, o il diverso giorno della settimana individuato nell'articolazione dei turni
- Nel caso di eccezionale svolgimento della prestazione lavorativa nel giorno di riposo settimanale:
  - il RS va goduto in altro giorno della stessa settimana o, eccezionalmente, di quella successiva;
  - della nuova giornata di RS dovrà essere dato preavviso al lavoratore almeno 48 ore prima;
  - il RS può essere differito 1 sola volta nel mese (**fatta eccezione per il P.d.M. e il P.d.B. il cui riposo settimanale può variare tra il 4° e il 7° giorno**).
- Il riposo settimanale cadente in un periodo di assenza diverso da:
  - ferie;
  - permessi per decesso o grave infermità del coniuge, del convivente o di parenti entro il 2° grado (3 gg.);
  - permessi per tecnici di radiologia (15 gg. lavorativi continuativi);
  - permessi per donatori di sangue e di midollo osseo, è assorbito dalle assenze stesse.

#### **Sintesi dei cambiamenti**

- Si stabilisce che il RS è un solo giorno a settimana, di norma coincidente con la domenica o, per il lavoro a turni (cadenzati e non cadenzati), con il giorno della settimana individuato dal turno (ad es.: per il P.d.M. e il P.d.B., di norma il 6° giorno, ma anche il 4° o il 5° o il 7° giorno).
- **Viene indicato un termine minimo di preavviso da dare al lavoratore cui viene spostato il RS.**
- Individuazione dei casi in cui le assenze assorbono il riposo settimanale

## Riferimenti normativi

- D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 “Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro”

## Giorni festivi

### CCNL

- E’ stata esclusa la Pasqua
- E’ stato introdotto il 29 giugno come Santo Patrono per tutti i ferrovieri
- Nel caso di prestazione resa nel giorno festivo:
  - a) diritto alla maggiorazione oraria per lavoro festivo, pari al 35% della quota oraria della retribuzione costituita dalle seguenti voci retributive:
    - minimi contrattuali, di cui al punto 4 dell’art. 63;
    - aumenti di anzianità, di cui all’art. 64 CCNL e all’art. 29 Accordo di confluenza;
    - salario professionale, di cui all’art. 67;
  - b) diritto ad una giornata di recupero:
    - 1. entro 30 gg. dalla festività (od oltre, se su richiesta scritta del lavoratore entro tale termine), se si tratta della normale prestazione lavorativa da turno. In tal caso, se la prestazione non viene recuperata si ha diritto ad una giornata di retribuzione costituita dalle stesse voci retributive utilizzate per il calcolo della maggiorazione oraria;
    - 2. entro 90 gg. dalla festività, se si tratta di prestazione eccezionale resa per esigenze di servizio. In tal caso, se la prestazione non viene recuperata, si ha diritto al compenso per lavoro straordinario feriale diurno di cui all’art. 69.
- Nel caso di prestazione eccezionale resa nel giorno festivo coincidente con il riposo settimanale:
  - c) diritto alla maggiorazione oraria per lavoro festivo, pari al 35% della quota oraria della retribuzione costituita dalle seguenti voci retributive:
    - minimi contrattuali, di cui al punto 4 dell’art. 63;
    - aumenti di anzianità, di cui all’art. 64 CCNL e all’art. 29 Accordo di confluenza;
    - salario professionale, di cui all’art. 67;
  - d) diritto a due giornate di recupero:
    - una, nei termini previsti per il differimento del riposo settimanale;
    - l’altra, entro 90 giorni dalla festività, nei termini previsti alla precedente lettera b.2.

- Nel caso di coincidenza del giorno festivo con il riposo settimanale regolarmente fruito:
  - e) diritto ad una giornata di recupero, entro 90 gg. dalla festività. In tal caso, se il recupero non viene fruito, si ha diritto ad una giornata di retribuzione come definita alla precedente lettera a).
  
- Nel caso di parziale prestazione resa nel giorno festivo:
  - f) diritto alla maggiorazione oraria per lavoro festivo, pari al 35% della quota oraria della retribuzione costituita dalle seguenti voci retributive:
    - minimi contrattuali, di cui al punto 4 dell'art. 63;
    - aumenti di anzianità, di cui all'art. 64 CCNL e all'art. 29 Accordo di confluenza;
    - salario professionale, di cui all'art. 67;
  - g) diritto al recupero, entro 90 gg. dalla festività:
    - di una giornata, se la prestazione resa è superiore a 3 ore;
    - di mezza giornata, se la prestazione resa non supera le 3 ore.
 In tal caso, se il recupero non viene fruito, si ha diritto ad una giornata o a mezza giornata di retribuzione costituita dalle stesse voci retributive utilizzate per il calcolo della maggiorazione oraria.  
 Per il P.d.M. e per il P.d.B., nel computo della prestazione resa si considera anche l'eventuale RFR.
  
- Nel caso di festività coincidente con il riposo a recupero di maggiori prestazioni rese, per il personale che opera in turni in 3<sup>a</sup>, in turni in 2<sup>a</sup> e in turni non cadenzati (P.d.M. e P.d.B.), il riposo deve essere spostato in altra giornata.
- I recuperi vengono disposti dall'azienda, tenendo conto delle eventuali richieste del lavoratore.
- I giorni festivi cadenti in un periodo di assenza diverso da:
  - ferie;
  - permessi per decesso o grave infermità del coniuge, del convivente o di parenti entro il 2° grado (3 gg.);
  - permessi per tecnici di radiologia (15 gg. continuativi);
  - permessi per donatori di sangue e di midollo osseo;
  - permessi sindacali retribuiti (v. Accordo di confluenza), sono assorbiti dalle assenze stesse.

### **Accordo di confluenza**

- Per i lavoratori in permesso sindacale retribuito continuativo (almeno per 1 mese), è sempre dovuto il recupero della festività, con facoltà del lavoratore – anche per il tramite dell'Organizzazione sindacale – di posticiparne i termini di fruizione anche oltre quelli sopra definiti. Per tali lavoratori non è possibile la monetizzazione delle festività.

## Sintesi dei cambiamenti

- Esclusione della Pasqua ed estensione del 29 giugno come Santo Patrono per tutti i ferrovieri (e non solo per Roma)
- Alcuni cambiamenti nella modalità di fruizione del recupero e nell'apprezzamento economico dell'eventuale mancato recupero
- **Fruizione dei recuperi sempre nella disponibilità dell'azienda**
- Chiara individuazione dei casi in cui le assenze assorbono la festività

## Riferimenti normativi

- L. 27 maggio 1949, n. 260 "Disposizioni in materia di ricorrenze festive"
- L. 31 marzo 1954, n. 90 "Modificazioni alla L. 260/49 sulle ricorrenze festive"
- L. 5 marzo 1977, n. 54 "Disposizioni in materia di giorni festivi"
- D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 "Riconoscimento come giorni festivi di festività religiose determinate d'intesa tra la Repubblica Italiana e la Santa Sede ai sensi dell'art. 6 dell'accordo, con protocollo addizionale firmato a Roma il 18 febbraio 1984 e ratificato con L. 25 marzo 1985, n. 121"
- L. 20 novembre 2000, n. 336 "Ripristino della festività del 2 giugno, data di fondazione della Repubblica"

## **Ex festività soppresse**

### CCNL

- Determinate in 4 giornate per anno, fruibili a giornata intera e ridotti in proporzione in caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.
- La fruizione è garantita dall'azienda nell'anno di riferimento in via prioritaria rispetto alle ferie.
- La retribuzione per le 4 giornate di ex festività soppresse è identica a quella prevista per le giornate di ferie (v. scheda n. 26)

## Sintesi dei cambiamenti

- Non erano previste nel precedente CCNL
- Concorrono a determinare il complessivo quantitativo di giornate libere dal servizio concesse ai lavoratori nell'anno (ferie + ex festività + permessi)
- **Sono comandate dall'azienda (si aggiungono, quindi, alle ferie collettive)**
- **Per l'anno 2003, le 4 giornate di ex festività saranno riproporzionate in funzione della data di entrata in vigore del CCNL (1.8.2003)**

## Riferimenti normativi

- L. 5 marzo 1977, n. 54 "Disposizioni in materia di giorni festivi"

**CCNL:** Art. 25 - Ferie  
**Accordo di confluenza:** Art. 15 - Ferie e permessi

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## CCNL

- Individua puntualmente le giornate di ferie annue spettanti a ciascun lavoratore fino a 8 anni di anzianità di servizio e oltre 8 anni di anzianità di servizio ed a seconda che la distribuzione dell'orario settimanale sia su 5 o su 6 giorni
- Stabilisce che nell'anno di assunzione le giornate di ferie vengano attribuite in proporzione ai mesi da lavorare, arrotondando a mese intero la frazione superiore a 15 giorni
- Stabilisce che le ferie debbano avere, di norma, carattere continuativo per almeno 18 giorni di calendario nel periodo dal 15 giugno al 15 settembre. La fruizione del periodo continuativo sarà stabilito dall'azienda sulla base di criteri definiti tra le parti a livello aziendale, che garantiscano la rotazione dei lavoratori nei periodi di fruizione.  
**Il programma annuale deve essere comunicato alle RSU entro il 31 marzo.**
- Al di fuori del periodo continuativo, le ferie possono essere godute, su richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, a mezza giornata.
- Per le attività non legate alla circolazione treni è possibile disporre ferie collettive per un massimo di 6 giornate per anno, anche frazionabili in due distinti periodi.  
Alle RSU va fornita l'informativa almeno 2 mesi prima.  
A livello aziendale le parti possono concordare soluzioni diverse sia in ordine all'eventuale maggiore quantità, sia in ordine alla frazionabilità dei periodi.
- **Alle ferie collettive definite con i criteri di cui all'alinea precedente possono aggiungersi le 4 giornate di ex festività soppresse. Anche in tal caso va fornita l'informativa preventiva alle RSU.**
- Le ferie possono essere godute, al massimo, entro il 30 settembre dell'anno successivo.
- E' prevista l'interruzione delle ferie al sopraggiungere di una malattia e le modalità di ripresa del periodo di ferie al termine della stessa.
- La retribuzione spettante nelle giornate di ferie comprende, dall'1.9.2003:
  - il minimo contrattuale, di cui al punto 4 dell'art. 63
  - gli aumenti di anzianità, di cui all'art 64 del CCNL e all'art. 29 dell'Accordo di confluenza
  - gli eventuali assegni ad personam, di cui al punto 5 dell'art. 63

- l'indennità di funzione, di cui all'art. 66
- il salario professionale, di cui all'art. 67
- l'indennità di turno, di cui all'art. 76.
- Nel caso di cessazione dal servizio, il lavoratore ha diritto alla liquidazione delle giornate di ferie proporzionali ai mesi lavorati, arrotondando a mese intero la frazione superiore a 15 giorni.  
Ove il lavoratore abbia fruito di ferie in misura maggiore rispetto a quelle maturate, verrà recuperata la retribuzione corrispondente, escludendo dal computo le ferie disposte direttamente dalle aziende e di quelle fruito dal lavoratore deceduto.
- Stabilisce le modalità di contabilizzazione della giornata di ferie per il personale che opera nei turni in 3<sup>a</sup>, nei turni in 2<sup>a</sup> e nei turni non cadenzati (P.d.M. e P.d.B.). A tali ultimi lavoratori è data la facoltà di optare per la ripresa del turno assegnato anticipando i termini previsti ed ammettendo, in questo caso, la frazionabilità a mezza giornata delle ferie.

### Accordo di confluenza

- Ridistribuisce la complessiva quantità di ferie stabilita dal precedente CCNL 6.2.98 (32 gg. per i lavoratori con più di 5 anni di anzianità di servizio e 27 gg. per i lavoratori fino a 5 anni di anzianità di servizio) tra ferie, ex festività soppresse (v. scheda n. 25) e permessi.
- Ferie
  - Per i lavoratori in forza alla data del 31.7.2003, si conferma il raggiungimento delle giornate di ferie nella misura massima prevista dal CCNL al compimento dei 5 anni di anzianità di servizio.
  - Ai lavoratori assunti a decorrere dall'1.8.2003 si applica quanto previsto nel CCNL.
  - La retribuzione per le giornate di ferie dall'1.8.2003 al 31.8.2003 è data dalle seguenti voci retributive:
    - minimo contrattuale, di cui al punto 4.1 dell'art. 63 CCNL
    - ERI, di cui all'art. 28, in sostituzione dell'assegno ad personam di cui al punto 5 dell'art. 63 del CCNL
    - aumenti di anzianità, di cui all'art. 64 CCNL e all'art. 28 Accordo di confluenza
    - assegno ad personam, di cui all'art. 38.6 CCNL 90/92
    - EDR 8.11.1995, ex CCNL 6.2.98
    - EDR 11.9.1998, ex CCNL 6.2.98
    - indennità quadri, ex CCNL 6.2.98
    - indennità di utilizzazione, ex CCNL 6.2.98
    - indennità di turno, ex CCNL 6.2.98
  - La retribuzione per le giornate di ferie, a decorrere dall'1.9.2003, è data dalle seguenti voci retributive:
    - minimi contrattuali, di cui al punto 4.2 dell'art 63 (di cui al punto 4.3 dall'1.7.2004)

- ERI, di cui all'art. 28, in sostituzione dell'assegno ad personam di cui al punto 5 dell'art. 63 del CCNL
  - aumenti di anzianità, di cui all'art. 64 CCNL e all'art. 28 Accordo di confluenza
  - elementi distinti della retribuzione (EDR), di cui all'art. 30 Accordo di confluenza
  - assegno ad personam, di cui al punto 2 dell'art. 41 Accordo di confluenza
  - indennità di utilizzazione professionale e indennità di navigazione, di cui all'art. 34 Accordo di confluenza
  - indennità di cui ai punti 1, 4, 8 e 9 dell'art. 39 Accordo di confluenza.
- Permessi
    - Per i lavoratori in forza alla data del 31.7.2003, vengono riconosciute dall'1.8.2003 n. 3 giornate di permesso annue:
      - fruibili a richiesta del lavoratore, esclusivamente entro l'anno di riferimento
      - frazionabili fino ad un minimo di 2 ore (per il P.d.M. e il P.d.B. fino a mezza giornata), considerando a tal fine ciascuna giornata convenzionalmente pari a 7 ore e 12 minuti nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, ed a 6 ore nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni.
    - Per i lavoratori assunti a decorrere dall'1.8.2003 viene riconosciuta:
      - 1 giornata di permesso a decorrere dall'8° anno di anzianità di servizio
      - 1 giornata di permesso a decorrere dal 10° anno di anzianità di servizio
      - 1 giornata di permesso a decorrere dal 12° anno di anzianità di servizio

Nell'anno di maturazione dei permessi questi vengono attribuiti in misura intera se il compimento dell'8°, del 10° o del 12° anno avviene nel 1° semestre dell'anno, ed a mezza giornata se il compimento dell'8°, del 10° o del 12° anno avviene nel 2° semestre dell'anno.
    - La retribuzione nelle giornate di permesso è identica a quella prevista per le giornate di ferie.

### Sintesi dei cambiamenti

- Ridotta la quantità complessiva di giornate libere dal servizio a titolo di ferie di 7 giornate (da 32 e 27 rispettivamente a 25 e 20)
- Previsione contrattuale della possibilità di disporre ferie collettive (6 gg. + 4 ex festività soppresse), anche incrementabili previo accordo
- Previsione del periodo di ferie continuativo di 18 giorni di calendario nel periodo 15 giugno – 15 settembre
- Introduzione dei permessi annui, che ove non richiesti dal lavoratore, evaporano

- Le ferie in conto anno 2002 ancora non fruito, potranno essere fruito, in via eccezionale, fino a tutto il 31 dicembre 2003
- Per l'anno 2003, le giornate di ferie e di permesso spettanti, saranno quantificate – distintamente per i lavoratori già in forza e per i lavoratori neo assunti nell'anno fino al 31.7.2003 – riproporzionando le rispettive quantità in rapporto ai diversi regimi vigenti (7/12 con il CCNL 6.2.98 e 5/12 con il CCNL e l'Accordo di confluenza del 16.4.2003).
- Ai lavoratori già occupati nelle Società del Gruppo alla data del 31.7.2003, quanto previsto al punto 7 dell'art. 25 del CCNL si applicherà a decorrere dall'1.1.2004.

### **Riferimenti normativi**

- D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 “Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro”

**CCNL:** Art. 26 - **Malattia e infortunio non sul lavoro**  
**Accordo di confluenza:** Art. 16 - **Malattia e infortunio non sul lavoro**

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## CCNL

### A) Malattia

#### Procedura

- Definizione puntuale dei termini entro i quali il dipendente deve comunicare lo stato di malattia (di norma prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque entro il primo giorno di assenza) e deve inviare il certificato medico (entro tre giorni dall'inizio dell'assenza). Il certificato deve essere rilasciato dal medico curante, intendendosi per tale il medico scelto dal lavoratore a norma della convenzione unica; il medico specialista; il medico di accettazione ospedaliera; il medico di accettazione operante presso Case di cura convenzionate con le Regioni; il medico universitario; il libero professionista che assume in cura diretta il lavoratore nei casi di assoluta urgenza.
- In caso di continuazione della malattia oltre la data indicata nel certificato medico, obbligo di comunicazione della prosecuzione dello stato di malattia entro il giorno stesso in cui doveva essere ripreso il servizio e obbligo di trasmissione della nuova certificazione medica entro il giorno successivo.
- Obbligo di comunicazione del diverso luogo, rispetto a quello inizialmente comunicato all'azienda, dove il lavoratore si rechi durante lo stato di malattia.
- Quanto alle sanzioni è previsto:
  - dalle disposizioni contrattuali, la comminazione della multa in caso di violazione delle norme procedurali sopra richiamate, salvo il caso di forza maggiore e giustificato motivo debitamente documentato dal dipendente;
  - dalle disposizioni di legge, nella sola ipotesi di assenza alla visita di controllo, la decadenza da tutto il trattamento economico per l'intero periodo e fino a 10 giorni e dalla metà del trattamento economico per il restante periodo successivo ai 10 giorni in caso di assenza ad una seconda visita di controllo.

## Comporto

- E' espressamente prevista la risoluzione del rapporto di lavoro al superamento del periodo di comporto.
- Previsione di un periodo di conservazione del posto pari a 12 mesi continuativi, cioè a 365giorni. Ai fini del calcolo dei giorni sono da computare anche i giorni festivi e quelli non lavorativi ricadenti nel periodo di malattia.
- Introduzione del comporto così detto "per sommatoria", che presuppone più eventi morbosi intervallati da periodi di rientro al lavoro e che ha il seguente meccanismo di calcolo:
  - i 12 mesi (pari a 365 giorni complessivi) vanno calcolati per sommatoria in un arco di riferimento di 36 mesi consecutivi. Ciò significa che si dovranno sommare tutti gli eventi morbosi che si verificano nell'arco dei 36 mesi;
  - i 36 mesi sono "mobili" nel senso che andranno calcolati a decorrere dall'ultimo evento morboso sommando a ritroso tutte le assenze per malattia verificatesi negli ultimi 36 mesi. Se la sommatoria di tali periodi di assenza supera, anche solo per un giorno, i 12 mesi, il comporto è superato;
  - i 12 mesi sono elevati ad un massimo di 15 mesi (pari a 458 giorni complessivi = 365 + 93) nel caso in cui l'ultimo evento morboso in atto al termine dei 12 mesi sia superiore a 40 giorni.
- Il periodo di conservazione del posto di 12 mesi è elevato a 30 mesi (pari a 913 giorni complessivi) per le malattie di particolare gravità specificatamente individuate nel CCNL: malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, nonché le degenze ospedaliere per trapianti chirurgici.
- Le degenze ospedaliere continuative superiori a 35 giorni, i casi di donazioni di organo debitamente certificati, pur considerati malattia a tutti gli effetti contrattuali, non concorrono al computo del comporto.
- Le cure termali, se riconosciute come malattia da apposito certificato medico rilasciato dal medico competente della ASL, sono considerate malattia a tutti gli effetti contrattuali e, quindi, anche ai fini del comporto (v., in particolare, Corte costituzionale 18.12.1987, n. 559).
- Durante il periodo di comporto il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, con il riconoscimento dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compreso il passaggio a parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

## Trattamento economico

- Elemento di novità è la circostanza che la retribuzione viene corrisposta in percentuale in base a scaglioni di mesi, fino ad un massimo di 15 mesi;

Primi 9 mesi (272 gg.)	Successivi 3 mesi (93 gg.)	Eventuali altri 3 mesi (93 gg.)
100%	80%	50%

Nel caso, invece, di malattia di particolare gravità, la retribuzione è pari a:

Primi 18 mesi (548 gg.)	Restanti 12 mesi (365 gg.)
100%	70%

Ovviamente, per individuare gli scaglioni di mesi e il trattamento economico correlato si dovrà fare riferimento al meccanismo di calcolo del comparto sopra illustrato.

A titolo di esempio, nel caso in cui al dipendente restino da usufruire 2 mesi di malattia, calcolati in base al meccanismo del comparto sopra esposto, questi vengono retribuiti entrambi all'80%. Nel caso, invece, in cui siano stati fruiti 7 mesi di malattia, i restanti 5 mesi saranno retribuiti 2 al 100% e 3 all'80%.

Nei casi di degenza ospedaliera “per trapianto chirurgico” o di durata continuativa superiore a 35 giorni, il trattamento economico da riconoscere è il 100% del trattamento di malattia previsto dal CCNL e dall'Accordo di confluenza. Lo stesso trattamento è riconosciuto nei casi di donazione di organi.

Le degenze ospedaliere di durata fino a 35 giorni continuativi sono considerate, invece, ai fini del comparto ed il trattamento economico è soggetto alle percentuali previste dal CCNL a seconda del periodo interessato.

## **B) Aspettativa non retribuita**

- L'aspettativa deve essere richiesta prima che scada il periodo di comparto. Tale richiesta sarà accolta, ovviamente, se supportata da idonea certificazione medica.
- La durata dell'aspettativa è pari a quanto indicato nel certificato medico e comunque non superiore ai 12 mesi, elevabili a 16 mesi nel caso in cui l'ultimo evento morboso in atto, al termine del comparto, sia di durata superiore a due mesi.
- Il periodo di aspettativa è continuativo, non è retribuito e non è utile a nessun effetto contrattuale.

## C) Inidoneità

- Nel caso in cui il precedente stato patologico abbia determinato nel lavoratore una inidoneità parziale, tale da non consentirgli di tornare a svolgere le precedenti mansioni, l'azienda individuerà soluzioni di lavoro conformi alla ridotta capacità lavorativa dello stesso, fatta salva la compatibilità con le esigenze organizzative aziendali. **In sostanza, in capo alle aziende non sorge un obbligo di ricollocazione – a differenza di quanto previsto per l'infortunio sul lavoro - ma un impegno alla ricerca di soluzioni alternative.**
- E' da ultimo previsto che, in conformità alle disposizioni di legge sul collocamento obbligatorio, il personale inidoneo sopra citato concorra alla copertura della quota di riserva prevista per legge qualora in possesso dei requisiti previsti dalla legge.

## Accordo di confluenza

- L'accordo di confluenza disciplina esclusivamente, ad eccezione della materia retributiva, l'inidoneità. Sia in caso di inidoneità definitiva, totale o parziale, che di inidoneità temporanea l'azienda adibisce il lavoratore ad altri profili professionali del medesimo livello di appartenenza. Ove ciò non sia possibile, il dipendente può essere adibito temporaneamente in profili professionali di livello inferiore rispetto a quello di appartenenza, secondo un consolidato orientamento della giurisprudenza (cfr. Cass. Sez.un., 7 agosto 1998, n. 7755). In caso di inidoneità riconosciuta in via definitiva tale possibilità può essere esercitata fino a quando non sia di nuovo possibile adibire il lavoratore anche ad un nuovo profilo professionale dello stesso livello di quello di appartenenza.
- **In tutti i casi sopra previsti, il lavoratore è obbligato a conseguire le abilitazioni richieste per il profilo professionale di definitiva destinazione o di temporanea utilizzazione e/o a superare gli eventuali corsi di riqualificazione professionale. Nel caso in cui il lavoratore non adempia a tale obbligo entro due anni, l'azienda ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro.**

## Sintesi dei cambiamenti

### A) Malattia

#### Procedura

- Il precedente CCNL conteneva termini generici sia con riferimento alla comunicazione dell'assenza da parte del dipendente ("immediato avviso") sia con riferimento all'inoltro della certificazione medica ("al più presto possibile").

#### Comporto e trattamento economico

- Non esisteva il comporto "per sommatoria".

- Il precedente CCNL prevedeva periodi più brevi di conservazione del posto (180 gg. + 90 gg.) ma a fronte della garanzia del 100% di retribuzione per l'intero periodo di malattia mentre il nuovo CCNL, sebbene preveda un periodo di conservazione del posto più ampio, ha di fatto ridotto la retribuzione spettante attraverso la previsione di scaglioni percentuali in relazione al mese di riferimento.

#### **B) Aspettativa non retribuita**

- Nel precedente CCNL l'aspettativa per motivi di salute era concessa anche d'ufficio allo scadere del periodo di comporto, previo accertamento da parte di un apposito collegio medico individuato dalla Società. La procedura appare, pertanto, notevolmente semplificata.
- Sostanziali differenze rispetto all'attuale disciplina emergono con riferimento alla durata dell'aspettativa che nel nuovo CCNL viene sensibilmente ridotta. Il CCNL precedente prevedeva una durata complessiva massima di 18 mesi nell'arco di un quinquennio, prorogabili di 6 mesi. Era, pertanto, prevista anche la possibilità di proroga.
- Il precedente CCNL garantiva una copertura economica durante l'aspettativa e considerava il periodo di aspettativa utile ai fini dell'attribuzione del livello di stipendio, nonché dei passaggi di area e di profilo.

#### **C) Inidoneità**

- Quanto all'inidoneità, il precedente CCNL prevedeva che in caso di mancato superamento delle abilitazioni obbligatorie o dei corsi di riqualificazione professionale, l'azienda doveva comunque contrattare a livello periferico per individuare un'altra possibile riallocazione.

#### **D) Gestione della fase di 1<sup>a</sup> applicazione (all'1.8.2003)**

- Saranno definite le modalità di gestione delle situazioni di:
  - aspettativa non retribuita per motivi di salute già in atto all'1.8.2003
  - malattia già in atto all'1.8.2003 che, per effetto dell'ultimo evento morboso, abbia già fatto superare il limite del comporto retribuito o lo faccia superare nel corso dell'evento morboso.
- Sarà consentito al personale interessato, in un termine predefinito, di optare per l'aspettativa non retribuita prevista dal nuovo CCNL ovvero di documentare eventuali situazioni che diano titolo alla elevazione del periodo di comporto retribuito, nei casi previsti dallo stesso CCNL.

#### **Normativa di riferimento**

- Art. 2110, c.c. "Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio".
- D.l. 30 dicembre 1979, n. 663 "Provvedimenti per il finanziamento del servizio sanitario nazionale, per la previdenza, per il contenimento del costo del lavoro e per la proroga dei contratti stipulati dalle pubbliche

amministrazioni in base alla l. 1 giugno 1977, n. 285 sull'occupazione giovanile convertito, con modificazioni, dalla l. 29 febbraio 1980, n.33”.

- D.l. 12 settembre 1983, n. 463 “ Misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni per vari settori della pubblica amministrazione e proroga di taluni termini, convertito, con modificazioni, dalla l. 11 novembre 1983, n. 638”.
- L. 12 marzo 1999, n. 68: “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”.
- D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333: “Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili”.
- D.M. 8 gennaio 1985 “Modificazioni all'art. 4 del decreto ministeriale 25 febbraio 1984, concernente lo schema-tipo di convenzione di cui all'art. 5, comma nono, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, nella legge 11 novembre 1983, n. 638, riguardante, fra l'altro, misure urgenti in materia sanitaria”.

**CCNL:** Art. 27 - Infortunio sul lavoro e malattia  
professionale

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## CCNL

- Quanto alle procedure, è stabilito che il lavoratore comunichi all'azienda immediatamente, o comunque entro 24 ore dall'evento, l'infortunio occorsogli anche se di lieve entità, al fine di consentire al datore di lavoro di inoltrare la denuncia all'Istituto assicuratore entro 48 ore dalla comunicazione del lavoratore, se la prognosi dell'infortunio è superiore a tre giorni.  
Le stesse modalità procedurali e la conseguente copertura assicurativa si applicano alla fattispecie dell'infortunio *in itinere*, come definito dall'art. 12, d.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38, ovvero quello occorso al lavoratore durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro o, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale, durante il normale percorso dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti.
- Il diritto del lavoratore alla conservazione del posto è articolato secondo differenti modalità: nel caso di malattia professionale, tale periodo è pari a quello per il quale il lavoratore percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista per legge (art. 68, d.p.r. n. 1124/1965); nel caso invece di infortunio, la conservazione del posto è garantita fino alla guarigione clinica certificata dall'Istituto assicuratore. In entrambi i casi il periodo di conservazione del posto è utile ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
- Per tutto il periodo di conservazione del posto è prevista l'integrazione da parte dell'azienda del trattamento corrisposto al lavoratore dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della retribuzione media degli ultimi tre mesi precedenti l'assenza. Nel calcolo non vanno considerati il lavoro straordinario, la trasferta, l'indennità di trasferimento e l'indennità di mobilità individuale.
- Se il lavoratore non rientra dopo il periodo di conservazione del posto è considerato in assenza ingiustificata con l'applicazione delle relative sanzioni disciplinari. E', pertanto, prevista una disciplina di miglior favore rispetto a quella di legge (che ammette, anche in questo caso, come per la malattia, la risoluzione del rapporto di lavoro) in considerazione della particolarità della causa di sospensione del rapporto in esame.

- Nel caso di inidoneità conseguente ad infortunio o a malattia professionale l'articolo stabilisce un obbligo per le aziende di ricercare soluzioni di impiego alternative, anche attraverso la ricollocazione dei dipendenti in settori diversi. Anche in questo caso, come per la malattia, i lavoratori interessati concorrono alla copertura dell'obbligo di riserva *ex lege* n. 68/1999 qualora in possesso dei requisiti previsti dalla legge.  
E' da sottolineare che gli inidonei per infortunio sul lavoro o malattia professionale hanno un "diritto di precedenza" rispetto agli inidonei per causa comune, nella riallocazione in posizioni adatte alla ridotta capacità lavorativa, anche se relative a profili professionali diversi da quelli di provenienza.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- Il trattamento economico garantito al dipendente risulta sostanzialmente invariato nella nuova disciplina, fermo restando un computo "più equilibrato" con riferimento alla media degli ultimi 3 mesi, contro l'attuale media degli ultimi 30 giorni.
- In precedenza la formulazione delle voci retributive escluse era generica, mentre oggi il nuovo CCNL le definisce puntualmente ed esaustivamente.

### **Riferimenti normativi**

- D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 "Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali".
- D.lgs. 23 febbraio 2000, n.38 "Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'art. 55, comma 1, della l. 17 maggio 199, n. 144".

**CCNL:** Art. 28 - Tutela della maternità e della paternità  
**Accordo di confluenza:** Art. 17 - Tutela della maternità e della paternità

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## **CCNL**

- Il nuovo CCNL riscrive interamente la disciplina della tutela della maternità e della paternità, alla luce della nuova normativa in vigore.
- L'articolato, che ricalca i contenuti della legge di riforma, contiene, in particolare, due elementi di rilievo:

### Trattamento normativo

- L'unico elemento di novità apprezzabile rispetto alle disposizioni di legge, consiste nell'aver anticipato a tre mesi la possibilità di assumere personale con contratto a tempo determinato in sostituzione dei lavoratori assenti per una delle cause previste dalla legge al fine di consentire un più utile periodo di affiancamento.

### Trattamento economico

- ex astensione obbligatoria
  - è garantita la retribuzione pari al 100%;
  - è garantito il 100% della tredicesima mensilità.

Lo stesso trattamento è garantito nel caso dell'astensione obbligatoria anticipata prevista dal D.lgs. 26.3.2001, n.151.

- ex astensione facoltativa
  - in conformità alle disposizioni di legge, fino al 3° anno di età del bambino, è prevista un'indennità pari al 30% della retribuzione per un massimo complessivo tra i due genitori di sei mesi. Nessun trattamento economico è dovuto per i periodi di astensione eventualmente goduti in aggiunta a detto periodo massimo di sei mesi. Sono previsti specifici rinvii al 2° livello di contrattazione che, per il Gruppo FS, trovano specificazione nell'accordo di confluenza.
  - dal 3° all'8° anno di età, fermo restando i limiti massimi individuali e complessivi di astensione, spetta l'indennità pari al 30% a fronte di specifiche condizioni reddituali;
  - è garantito il 100% della tredicesima mensilità;
  - è previsto un rinvio a livello aziendale che, per il Gruppo FS, trova specificazione nell'accordo di confluenza.

- malattia del bambino
  - il nuovo CCNL stabilisce che tali periodi di assenza non sono utili ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità. E' esclusa anche la quattordicesima mensilità in quanto non prevista né dalla legge né dal CCNL;
  - è previsto un rinvio a livello aziendale che, per il Gruppo FS, trova specificazione nell'accordo di confluenza.
- I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa sono utili ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

## Accordo di confluenza

### Trattamento economico

- ex astensione facoltativa
  - per il primo mese è previsto il 100% della retribuzione individuata;
  - per il secondo mese l'80%;
  - per gli ulteriori 4 mesi il 30%.
- malattia del bambino
  - fino al 3° anno di età del bambino per ciascun anno è prevista la retribuzione fino a 30 giorni come per le giornate di ferie.

## Sintesi dei cambiamenti

- Astensione obbligatoria:  
era considerata utile ai fini della maturazione dell'assegno personale pensionabile (oggi quattordicesima mensilità o a.p.p.).
- Astensione facoltativa:  
per i primi due mesi era utile ai fini del calcolo dell'assegno personale pensionabile.
- Malattia del bambino:  
i 30 giorni retribuiti erano utili ai fini della tredicesima e dell'assegno personale pensionabile.

## Riferimenti normativi

- D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151: "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".

**CCNL:** Art. 29 - Tossicodipendenza e  
alcooldipendenza

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## **CCNL**

- La norma contrattuale specifica i trattamenti spettanti ai lavoratori tossicodipendenti, cui sono equiparati gli alcooldipendenti in osservanza degli obblighi di legge.
- Il beneficio è quello di legge, ovvero un'aspettativa non retribuita a favore dei dipendenti che seguano un programma riabilitativo di durata pari al programma e, comunque, non superiore a 3 anni.
- L'aspettativa non è valida a nessun effetto contrattuale e non retribuita.
- Sono previsti oneri a carico del lavoratore per poter godere del beneficio, che consistono:
  - nella presentazione della certificazione che attesta lo stato di tossicodipendenza e il programma riabilitativo;
  - nella presentazione periodica della documentazione che attesta la prosecuzione del programma.
- L'azienda se il programma riabilitativo non richiede l'allontanamento dal posto di lavoro, può cercare di adibire il lavoratore in attività con articolazioni orarie che agevolino il percorso terapeutico
- Per i familiari di lavoratori tossicodipendenti è prevista una norma di raccordo con le nuove disposizioni in materia di congedi per gravi motivi familiari di cui alla legge n. 53/2000, e successivo Regolamento di attuazione, che prevede un congedo non retribuito fino a 2 anni in tutto l'arco della vita lavorativa, continuativo o frazionato, con diritto alla conservazione del posto, per assistere familiari con gravi patologie tra cui anche quelle derivanti da "dipendenza" (cfr. art. 35 CCNL).
- E' obbligo del datore di lavoro far cessare il lavoratore dalla mansione che comporti rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi nel caso in cui sia accertata la tossicodipendenza.
- Il rapporto di lavoro è risolto quando si verifica una delle seguenti circostanze:
  - il lavoratore non riprende servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione certificato dalla struttura presso la quale è stato eseguito il programma riabilitativo;
  - il lavoratore non riprende servizio entro sette giorni dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa;

- il lavoratore non riprende servizio entro il giorno successivo all'interruzione volontaria del programma terapeutico-riabilitativo.

### **Riferimenti normativi**

- D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309: “Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (artt. 124 e 125).
- L. 8 marzo 2000, n. 53: “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città (art. 4).
- L. 30 marzo 2001, n. 125: “Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcoolcorrelati (art. 15).
- D.M. 21 luglio 2000, n. 278: “Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari (art. 2).

**CCNL:** Art. 30 - Persone con handicap  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## CCNL

- Si è provveduto ad unificare l'intera disciplina in un unico articolo in luogo dei due precedenti articoli (art. 22 "Tutela portatori di handicap" e art. 52 "Permessi").
- Nel precedente contratto l'applicazione della normativa di riferimento avveniva tramite un sintetico rinvio alle disposizioni di legge mentre il nuovo articolato individua, nel dettaglio, i benefici in questione, armonizzando la disciplina con le recenti novità legislative in materia, peraltro già illustrate in apposite circolari.
- In tal senso, sono stati modificati sia i benefici concessi ai lavoratori genitori e/o familiari di parenti o affini portatori di handicap grave, ivi compreso il congedo straordinario fino a due anni di cui all'art. 42, d. lgs. n. 151/2001, sia i benefici riconosciuti ai lavoratori portatori di handicap.
- Con riferimento a questi ultimi, va rilevato che il nuovo contratto subordina l'accoglimento della richiesta di trasferimento alla sede di lavoro più vicina al domicilio al principio di contemperamento con le esigenze organizzative e produttive. Tale principio si desume dall'inciso "ove possibile" contenuto nei commi 7 e 8 dell'art. 30.
- Per quanto, in particolare, riguarda l'esercizio del diritto al trasferimento di sede, la nuova disciplina contrattuale non introduce alcun elemento di novità circa la necessità che il diritto in parola sia esercitato al momento dell'assunzione qualora i presupposti della richiesta siano già sussistenti a tale data.
- I permessi di 2 ore per i genitori, anche adottivi, previsti in luogo del prolungamento dell'astensione facoltativa e i 3 giorni di permesso mensile sono validi di fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
- I permessi previsti per i lavoratori con handicap (v. punto 8 art. 30) sono alternativi, nel senso che in ciascun mese il lavoratore può fruire o dei permessi a ore o dei permessi a giornate e non degli uni e degli altri. Una volta scelto l'uno o l'altro permesso il lavoratore non può cambiare il titolo dell'assenza nel corso del mese interessato. Lo può fare, invece, da un mese all'altro cambiando la domanda inizialmente presentata.

- Circa i 3 giorni di permesso retribuito mensile, né la legge né il contratto prevedono un diritto del lavoratore al frazionamento a mezza giornata degli stessi. Ciò non esclude che tale frazionamento possa essere accordato ove sussista in tal senso un interesse dell'azienda in relazione alle esigenze organizzative e produttive.

### **Riferimenti normativi**

- L. 5 febbraio 1992, n. 104 “Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti della persona” (artt. 1, 2, 3, 4, e 33).
- L. 8 marzo 2000, n. 53 “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città” (artt. 19 e 20).
- D.lgs. 21 marzo 2001, n. 151 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53” (artt. 33, 36, 42, 43, 44, 45).

**CCNL:** Art. 31 - Lavoratori affetti da virus HIV  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## **CCNL**

- Rispetto al vigente CCNL la nuova disciplina rimanda con maggior dettaglio alle disposizioni di legge in vigore, con riferimento al divieto di svolgere indagini per l'accertamento dello stato di sieropositività in costanza di rapporto e in fase di assunzione e alle sanzioni per l'eventuale infrazione al divieto. Tale divieto è, peraltro, già previsto nell'articolo sulle assunzioni.
- Recependo le statuizioni della Corte costituzionale (Corte cost. 2 giugno 1994, n. 218, che ha dichiarato illegittimo l'art. 5, 3° e 5° comma della legge n. 135 nella parte in cui non prevede l'obbligatorietà di accertamenti sanitari volti a stabilire l'assenza di sieropositività all'infezione da HIV come condizione per l'espletamento di attività che comportano rischi per la salute di terzi), è introdotta una nuova disposizione che ammette accertamenti sanitari nel caso in cui i lavoratori svolgano mansioni che possono pregiudicare la salute dei soggetti terzi. Tali accertamenti, secondo un'opinione della dottrina, nel silenzio della legge sul punto, si ritiene debbano essere effettuati dal medico competente *ex d. lgs. n. 626/1994* e successive modifiche e integrazioni.
- E' previsto un rinvio al congedo non retribuito con conservazione del posto di lavoro per gravi motivi familiari (cfr. art. 35 CCNL).

## **Riferimenti normativi**

- L. 5 giugno 1990, n. 135: "Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS" (artt. 5 e 6).
- L. 8 marzo 2000, n. 53: "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città (art. 4).
- D.M. 21 luglio 2000, n. 278: "Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari (art. 2).

**CCNL:** Art. 32 - Volontariato  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

### **CCNL**

- Compatibilmente con le esigenze aziendali, la disposizione prevede che i lavoratori volontari fruiscano delle forme di flessibilità di orario e turnazioni previste dal CCNL.
- E' assicurato il trattamento economico solo ove previsto da specifiche normative relative alle diverse organizzazioni di volontariato come, ad esempio, accade per la protezione civile. Tuttavia, in tale ultimo caso (protezione civile), l'onere economico non è a carico dell'azienda, che anticipa i trattamenti di legge e, successivamente, richiede il rimborso di quanto corrisposto all'associazione di volontariato.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- Il precedente CCNL prevedeva fino ad un massimo di 30 giorni di permesso non retribuito annuo a favore dei volontari, disposizione che non trova conferma nel nuovo CCNL.

### **Riferimenti normativi**

- L. 11 agosto 1991, n. 266: "Legge-quadro sul volontariato".

**CCNL:** Art. 33 - **Facilitazioni per i lavoratori studenti**  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## CCNL

- Il nuovo articolo contrattuale attua, sostanzialmente, il disposto dell'art. 10, l. n. 300/70 sui lavoratori studenti. In forza di tale disposizione, vengono distinti i benefici riconosciuti a favore dei lavoratori studenti universitari da quelli previsti a favore degli studenti non universitari. I primi, infatti, non hanno diritto alle agevolazioni nei turni di lavoro e non sono esclusi dall'obbligo di fornire prestazioni di lavoro straordinario o prestazioni lavorative nella giornata di riposo settimanale.
- Rispetto allo statuto dei lavoratori, l'articolo riconosce i permessi retribuiti per le giornate in cui si svolgono gli esami anche per i corsi post laurea legalmente riconosciuti. In aggiunta, prevede permessi retribuiti anche per i due giorni precedenti gli esami.
- Al fine di dirimere problematiche emerse nell'applicazione della precedente disciplina, nel caso in cui il medesimo esame universitario sia sostenuto per più di 2 volte nello stesso anno accademico è specificato che i permessi non saranno retribuiti.
- La disciplina relativa ai permessi non retribuiti si presenta diversificata a seconda dell'anzianità aziendale del lavoratore studente.  
Per i lavoratori con meno di 5 anni di anzianità, il nuovo CCNL prevede un monte permessi non retribuiti di 120 ore annue (in analogia alla normativa prevista in altri contratti collettivi di settore) da programmare trimestralmente a livello aziendale. Sono fatte salve eventuali esigenze produttive e organizzative che non consentano la concessione del beneficio.  
Per i lavoratori con una anzianità superiore a 5 anni, il contratto richiama la legge n. 53/2000 che prevede, all'art. 5 (Congedi per la formazione), la possibilità per il lavoratore di richiedere congedi per la formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
- Resta inteso che per tutti i benefici sopra indicati è previsto l'obbligo per il lavoratore, e il correlativo diritto dell'azienda, di chiedere le previste certificazioni.

## **Sintesi dei cambiamenti**

- Il precedente CCNL prevedeva la concessione di 10 giorni di permesso retribuito nel corso dell'anno in cui si sostiene l'esame di diploma di scuola media superiore, l'esame di laurea o quello finale previsto a conclusione dei corsi post-laurea legalmente riconosciuti che scompare.
- Scompaiono i 30 giorni di permesso non retribuito annuo previsti per tutte le tipologie di studenti.
- Scompare la contrattazione al 2° livello sulle modalità applicative dei permessi.

## **Riferimenti normativi**

- L. 20 maggio 1970, n. 300 "Norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (art. 10).
- L. 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città (art. 5).

**CCNL:** Art. 34 - Congedi per formazione e per  
formazione continua

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## **CCNL**

### Congedi per formazione

- Consistono in un massimo di 11 mesi di congedo, continuativo o frazionato, in tutto l'arco della vita lavorativa per il perseguimento delle specifiche finalità previste dalla legge.
- Il congedo può essere differito per comprovate esigenze organizzative o negato, nelle ipotesi previste dal CCNL.
- In attuazione del rinvio operato dalla legge, il CCNL prevede:
  - la percentuale di lavoratori che possono godere contemporaneamente del congedo, specificando che detta percentuale si riferisce all'unità produttiva;
  - il periodo minimo continuativo di congedo che deve essere fruito, al fine di ridurre le difficoltà organizzative che potrebbero derivare da una eccessiva frammentazione del congedo stesso;
  - il preavviso che deve essere pari ad almeno 60 giorni.
- Il periodo di congedo è utile ai soli fini della conservazione del posto.

### Congedi per formazione continua

- Sono finalizzati all'accrescimento delle conoscenze e delle competenze professionali.
- Le modalità e le condizioni di fruizione sono oggetto di contrattazione a livello nazionale tra Società/Divisioni/UTMR e le Segreterie nazionali delle OO.SS. come specificato all'art. 2 (Sistema delle Relazioni Industriali), punto 4.2.2., lett. h) dell'accordo di confluenza.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- L'articolo in questione rappresenta una novità rispetto al precedente CCNL, necessaria ai fini dell'attuazione della legge n. 53/2000 che ha introdotto i congedi per formazione e per formazione continua.

### **Riferimenti normativi**

- L. 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" (art. 5).

**CCNL:** Art. 35 - Congedi per gravi motivi familiari  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003  
-----

## CCNL

- L'articolo in questione, recependo la legge n. 53/2000, introduce il congedo per gravi motivi familiari, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.
- Possono chiedere il congedo tutti i dipendenti, compresi i lavoratori in prova.
- Le causali che giustificano la fruizione del congedo sono esclusivamente quelle tassativamente individuate dall'art.2 del d.m. 21 luglio 2000, n. 278, tutte da ricondurre a situazioni di particolare gravità.
- La concessione del congedo non è automatica. Il datore di lavoro può negare il congedo, oltre che nel caso in cui non ricorrano le causali che giustificano la concessione del beneficio, nel caso in cui ragioni organizzative e produttive non consentano la sostituzione del dipendente.
- La nuova formulazione contrattuale non prevede che dal limite massimo di 2 anni di congedo debba essere detratto il periodo di aspettativa eventualmente fruito dal lavoratore per motivi di salute di cui all'art. 26 ("Malattia e infortunio non sul lavoro"). Ciò significa che il lavoratore potrà usufruire, separatamente, dell'aspettativa per motivi di salute e del congedo per gravi motivi familiari, in quanto quest'ultimo non comprende tra le causali che ne giustificano la concessione la malattia del richiedente.
- In conformità alla legge il lavoratore in congedo non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

## Sintesi dei cambiamenti

- L'istituto trattato dal nuovo CCNL, per gli elementi di analogia con l'aspettativa per motivi di carattere privato di cui all'art. 53 del precedente contratto FS, può essere considerato come il superamento della predetta aspettativa.
- La durata dell'aspettativa era precedentemente pari al massimo a 18 mesi nel quinquennio, prorogabili per altri 6 mesi.
- Erano esclusi i dipendenti in prova.
- Non sussistevano causali specifiche che giustificassero l'aspettativa.

- Dall'aspettativa per motivi di carattere privato andava detratto l'eventuale periodo di aspettativa goduto per motivi di salute.

### **Riferimenti normativi**

- L. 8 marzo 2000, n. 53: "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" (art. 4).
- D.M. 21 luglio 2000, n. 278: "Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari" (art. 2).

**CCNL:** Art. 36 - Permessi  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## **CCNL**

- E' prevista la possibilità, ad esclusiva discrezionalità dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio e a fronte di giustificati motivi, di riconoscere permessi di breve durata. Tali permessi, che possono essere retribuiti o non, sono di durata inferiore alla giornata lavorativa.
- In analogia alle disposizioni di legge, sono introdotti 3 giorni all'anno di permesso retribuito in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, o di un parente entro il 2° grado o del convivente, da fruire entro 7 giorni dall'evento.
- Il permesso per matrimonio è pari a 15 giorni consecutivi, da intendersi come giorni di calendario e non spetta al lavoratore in prova. Il congedo decorre dal giorno del matrimonio se questo cade in giornata lavorativa o dal giorno lavorativo seguente in caso di celebrazione in giornata non lavorativa. Ove vi sia il consenso dell'azienda può decorrere anche da una data antecedente purché il congedo comprenda il giorno in cui viene celebrato il matrimonio.  
Sono specificate le procedure per la concessione che prevedono un preavviso di almeno 15 giorni per la richiesta che dovrà essere documentata al rientro dal congedo.
- Per i lavoratori che svolgano l'attività di tecnico di radiologia medica sono confermati 15 giorni lavorativi continuativi all'anno di permesso, non monetizzabili.
- Tutti questi permessi sono considerati utili agli effetti dell'anzianità di servizio. In particolare: ai fini delle ferie, per il passaggio al parametro superiore, ai fini della 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> (o assegno personale pensionabile), ecc.

## **Sintesi dei cambiamenti**

- Per quanto riguarda i permessi per decesso, la concessione riguardava soltanto il decesso di parenti di 1° grado o del coniuge. Non erano specificate le modalità di fruizione.
- Era prevista, poi, la possibilità di concedere fino a 5 giorni all'anno di permesso speciale per gravi ragioni familiari o personali. Questo permesso

nel nuovo contratto trova riscontro sia nell'articolo precedente – che riguarda i permessi per gravi motivi, anche personali, in forza del rinvio operato all'art. 2, del D.M. 278/2000 – che nell'articolo in esame, il quale limita le “gravi ragioni” all'infermità.

- Il precedente contratto prevedeva un congedo per matrimonio pari alla metà delle ferie e non a 15 giorni. Inoltre, il congedo era calcolato su giorni lavorativi e non di calendario. Non erano esclusi i lavoratori in prova e non era previsto un preavviso.

### **Riferimenti normativi**

- L. 8 marzo 2000, n. 53: “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città” (art. 4).
- D.M. 21 luglio 2000, n. 278: “Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari” (art.1).

**CCNL:** Art. 37 - **Permessi per donatori di sangue e di midollo osseo**

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## **CCNL**

L'articolo in esame, che sostituisce l'attuale art. 52, commi 3 e 4, rivede la disciplina dei permessi per donazione di sangue e di midollo osseo.

### Permessi per donatori di sangue

- Al lavoratore, ogni qualvolta effettua una donazione di sangue o di emocomponenti, spetta un permesso retribuito di 24 ore.
- Per la concreta applicazione della disposizione contrattuale bisogna distinguere due ipotesi:
  - nel caso di donazione di sangue nel corso della giornata lavorativa, il termine di 24 ore comincia a decorrere dal momento in cui il lavoratore si assenta dal lavoro, anche se tale momento è anteriore a quello in cui è effettivamente avvenuto il prelievo;
  - nel caso in cui la donazione avvenga fuori dall'orario di lavoro (ad esempio, dopo la giornata lavorativa o durante un giorno di riposo o festivo), per la decorrenza del permesso si deve fare riferimento al momento in cui è effettivamente avvenuto il prelievo.
- La concessione di detti permessi è legata comunque alla sussistenza dei presupposti e delle condizioni previste dalla legge, tra cui la certificazione rilasciata dal medico che ha effettuato il prelievo indicante i dati anagrafici del lavoratore, la gratuità della donazione, il quantitativo di sangue prelevato ed il giorno e l'ora del prelievo.

### Permessi per donatori di midollo osseo

- La nuova formulazione è analoga a quella attuale con la specificazione che i permessi non sono computabili a titolo di ferie e che è necessario che il dipendente si attivi ai fini della fruizione del diritto con una specifica richiesta scritta.

### Trattamento economico

- Per le ore di permesso per la donazioni di cui sopra è garantita la normale retribuzione, ove prevista.

## Sintesi dei cambiamenti

- Quanto ai permessi per la donazione di sangue, il precedente contratto prevedeva il diritto a 2 giorni di permesso solo nel caso in cui la donazione avvenisse nei giorni lavorativi.
- Con riferimento alla donazione di midollo osseo, non era prevista la espressa richiesta scritta del dipendente ai fini della concessione dei permessi.

## Riferimenti normativi

- L. 13 luglio 1967, n. 584: “Riconoscimento del diritto a una giornata di riposo dal lavoro al donatore di sangue dopo il salasso per trasfusione e alla corresponsione della retribuzione”.
- L. 4 maggio 1990, n. 107:”Disciplina per le attività trasfusionali relativa al sangue umano ed ai suoi componenti e per la produzione di plasmaderivati” (artt. 13 e 14).
- D.M. 8 aprile 1968: “Norme di attuazione della legge 13 luglio 1967, n. 584, per il riconoscimento al donatore di sangue del diritto ad una giornata di riposo e alla corresponsione della retribuzione.”, emanato in attuazione dell’art.5 L. 13 luglio 1967, n.584.

**CCNL:** Art. 38 - Servizio militare o servizio civile  
sostitutivo

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

### **CCNL**

- La norma semplifica sostanzialmente la precedente disciplina, uniformandosi alle disposizioni di legge in materia, garantendo, in particolare, la conservazione del posto di lavoro.
- Per tutto quanto non previsto dall'articolo si rimanda alle disposizioni di legge, comprese quelle sulla cooperazione con i Paesi in via di sviluppo.

### **Riferimenti normativi**

- D.lgs. C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 “Conservazione del posto ai lavoratori chiamati alle armi per servizio di leva”.
- L. 26 febbraio 1987, n. 49: “Nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo”.
- L. 3 maggio 1955, n. 370: “Conservazione del posto ai lavoratori richiamati alle armi”.
- L. 8 luglio 1998, n. 230: “Nuove norme in materia di obiezione di coscienza”.
- D.lgs. 5 aprile 2002, n. 77 “Disciplina del Servizio civile nazionale a norma dell'articolo 2 della legge 6 marzo 2001, n. 64”.

**CCNL:** Art. 39 - Assenze non retribuite  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## **CCNL**

- L'articolo in questione, che non trova riscontro nel precedente contratto FS, regola i casi in cui il lavoratore sia assente dal servizio al di fuori delle ipotesi di assenza tipizzate dal CCNL (ad esempio, permessi a vario titolo).
- La disposizione prevede due tipologie di assenza: giustificata e ingiustificata. La prima ricorre solo nel caso in cui vi sia da parte del lavoratore la comunicazione dell'assenza alla sede di lavoro prima dell'inizio dell'orario di servizio, fatti salvi casi di forza maggiore, e la successiva giustificazione da fornire entro il giorno successivo. In mancanza di questi due requisiti (la comunicazione e la giustificazione), l'assenza è ingiustificata con la conseguente applicazione, nei confronti del lavoratore, delle sanzioni disciplinari stabilite dal presente CCNL agli artt. 55, 56, 57 e 58.

**CCNL:** Art. 40 - Trasferimenti individuali  
**Accordo di confluenza:** Art. 18 - Trasferimenti individuali

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## CCNL

- Il trasferimento individuale si caratterizza per il passaggio del dipendente da un'unità produttiva all'altra nella medesima azienda.
- Ai fini in questione, per unità produttiva si deve intendere:
  - il Comune capoluogo di provincia se la sede di lavoro è in quel Comune;
  - il Comune e il Comune limitrofo se la sede di lavoro è in un Comune non capoluogo di provincia.Non è da considerare unità produttiva, ai fini dei trasferimenti individuali, quella costituita dal Comune capoluogo di provincia e da un Comune limitrofo a questo.
- Il trasferimento comporta il mutamento non temporaneo della sede di lavoro.
- Il trasferimento può essere disposto:
  - per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive;
  - a domanda del lavoratore.
- Le suddette comprovate esigenze possono configurarsi anche in casi di incompatibilità ambientale. Tuttavia, il trasferimento in esame non costituisce provvedimento disciplinare.

### Trasferimento per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive

- Non necessita del consenso del lavoratore ad eccezione:
  - dei lavoratori ultracinquantenni, escluse particolari categorie di lavoratori della società Italferr;
  - i soggetti portatori di handicap grave (ex l. n. 104/92).
- Non può essere disposto per motivi disciplinari.
- E' possibile per il lavoratore addurre motivate ragioni contro il trasferimento – anche facendosi rappresentare dal sindacato – che l'azienda dovrà valutare. Al termine della valutazione l'azienda potrà comunque disporre il trasferimento.
- Il trasferimento che determina lo spostamento della sede di lavoro in una Regione diversa da quella di origine può esser disposto solo in casi eccezionali.
- Nel caso in cui più lavoratori nell'unità produttiva di origine posseggano i medesimi requisiti professionali relativi alla posizione che si dovrà coprire,

l'azienda dovrà tener conto di alcuni criteri di priorità nella individuazione del lavoratore da trasferire.

- Ai lavoratori trasferiti spetta l'indennità di trasferimento la cui misura cresce in relazione alla distanza tra l'unità produttiva di origine e quella di destinazione.

#### Trasferimento a domanda

- Prima di disporre il trasferimento per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, l'azienda darà comunicazione ai lavoratori dei posti da ricoprire e valuterà le eventuali domande presentate dai lavoratori interessati al trasferimento nei termini fissati dall'azienda stessa.

A tal fine saranno ritenute valide anche tutte le domande pervenute all'unità produttiva nel mese di gennaio di ciascun anno (le domande, quindi, vanno ripresentate annualmente, altrimenti non vengono prese in considerazione).

Ai fini dell'individuazione del lavoratore da trasferire, in presenza di più domande, verranno adottati i criteri di cui al punto 6 dell'art. 40.

- Ai lavoratori trasferiti a domanda non spetta alcuna indennità.

#### **Accordo di confluenza**

- **I trasferimenti disposti in casi eccezionali** (oltre la Regione della sede di lavoro di origine) **non possono essere utilizzati come strumento per gestire problematiche occupazionali.** Ciò significa che il trasferimento può essere disposto non a fronte di generiche esigenze di personale ma solo nel caso in cui sussista una specifica esigenza tecnico-produttiva (ad esempio, la necessità di ricoprire un posto che richieda particolari competenze professionali difficili da reperire sul mercato).
- I trasferimenti ultra regionali per particolari categorie di lavoratori della società Italferr possono essere disposti a prescindere della sussistenza di esigenze eccezionali.

#### **Sintesi dei cambiamenti**

- La materia dei trasferimenti nel precedente CCNL era disciplinata all'art. 67 che, per l'attuazione del trasferimento, rinvia a criteri specificati in appositi accordi. Di fatto, la disciplina sino ad oggi applicata nel Gruppo FS era quella di cui all'art. 72, **molto più vincolistica rispetto alla nuova normativa.**
- Era, infatti, necessaria una contrattazione a livello decentrato. In particolare:
  - si dovevano in primo luogo contrattare le esigenze di personale;
  - dopo aver definito le esigenze di personale, si doveva verificare l'eventuale esistenza di eccedenze di personale che costituivano, pertanto, il presupposto del trasferimento;

- in ogni caso, prima di procedere al trasferimento, era necessario ricorrere ad altri strumenti (mobilità volontaria professionale e geografica, part-time);
- solo nel caso in cui i predetti strumenti non fossero stati utili al superamento delle eccedenze, si poteva fare ricorso al trasferimento, previa contrattazione;
- detto trasferimento, comunque, non poteva essere disposto per una distanza superiore a 60 minuti di percorrenza treno dalla residenza amministrativa;
- i criteri soggettivi da considerare ai fini del trasferimento, che sono previsti anche nel nuovo CCNL, davano luogo a vere e proprie graduatorie di trasferibilità mentre nella nuova disciplina costituiscono solo criteri di valutazione dell'azienda.

### **Riferimenti normativi**

- Art. 2103 c.c. "Mansioni del lavoratore" nel testo sostituito dall'art. 13, l. 20 maggio 1970, n. 300

**CCNL:** Art. 41 - Mobilità individuale  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

### CCNL

- Il nuovo CCNL prevede la possibilità per le aziende di disporre spostamenti del personale ad un nuova sede di lavoro all'interno della stessa unità produttiva.
- L'unità produttiva è quella convenzionalmente prevista per i trasferimenti individuali. La mobilità consentirà di riallocare le risorse tra le diverse strutture organizzative autonome all'interno dell'unità produttiva convenzionale della stessa società.
- La mobilità deve avvenire a fronte di esigenze tecnico-produttive non generiche.
- La mobilità individuale consiste nel mutamento definito della sede di lavoro all'interno dell'unità produttiva convenzionale. A tal fine non rileva lo spostamento da una unità organizzativa all'altra all'interno della medesima sede (luogo) di lavoro (ad es.: dall'ISR di Roma Tiburtina alla stazione di Roma Tiburtina).
- La mobilità può essere disposta anche in accoglimento di apposita domanda se le esigenze aziendali lo consentono.
- La mobilità individuale dà titolo ad una indennità una tantum pari a € 100,00 lordi.

**CCNL:** Art. 42 - Trasferimenti individuali  
interaziendali

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## **CCNL**

- A differenza della mobilità individuale e del trasferimento individuale – l’una consistente nello spostamento del lavoratore tra diverse sedi di lavoro all’interno della stessa unità produttiva e, quindi, nella stessa azienda, l’altro nel trasferimento del lavoratore da un’unità produttiva all’altra nella medesima azienda – il trasferimento disciplinato al presente articolo regola la “mobilità” dei lavoratori tra diverse aziende dello stesso gruppo societario che applichino il nuovo CCNL.
- L’articolo, che si richiama ai principi civilistici relativi alla “cessione del contratto” di cui agli artt. 1406 e seguenti c.c., stabilisce che i trasferimenti che non rientrino nell’ipotesi di cui all’art. 2112 c.c. hanno le seguenti caratteristiche:
  - possono essere disposti soltanto su base volontaria. Per attuare tale tipo di trasferimento è, cioè, necessario il consenso del lavoratore;
  - una volta attuato il trasferimento, in linea generale il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità con le condizioni normative e retributive esistenti al momento del passaggio. La posizione del lavoratore, in sostanza, non deve subire variazioni degli elementi essenziali del rapporto (ad esempio inquadramento, equivalenza delle mansioni, retribuzione acquisita);
  - sono possibili variazioni solo con accordo tra le parti, fatta salva l’equivalenza della condizioni precedentemente riconosciute.
- Il trasferimento in questione presuppone l’esistenza di un interesse delle aziende al trasferimento stesso.

## **Riferimenti normativi**

- Art. 1406 c.c. “ Della cessione del contratto – Nozione”.

**CCNL:** Art. 43 - Formazione professionale  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## CCNL

- Il nuovo CCNL conferma il valore strategico della formazione professionale e la necessità che la stessa sia continua, sistematica e generalizzata.
- Le finalità della formazione e i destinatari sono:
  1. la formazione d'ingresso, per il personale neoassunto;
  2. la formazione continua, intesa come formazione permanente sulle novità legislative, regolamentari, organizzative e relativa a innovazioni tecnologiche, per la generalità dei lavoratori;
  3. la formazione per crescita professionale (che, in sostanza, accorpa i punti 7 e 9 dell'art. 71 del precedente CCNL), a favore di figure ritenute strategiche per le imprese;
  4. la formazione mirata, per il personale interessato da interventi di riqualificazione e riconversione professionale.
- La definizione dei fabbisogni formativi, delle modalità e delle finalità di espletamento dell'attività formativa, insieme al numero delle ore dedicate alla formazione e ai percorsi formativi completati, sono demandate ad incontri da tenersi all'interno degli Organismi paritetici di cui al Capitolo 1.
- I lavoratori hanno diritto a 5 giornate medie annue di formazione. I 5 giorni possono essere utilizzati esclusivamente per conseguire le abilitazioni e per la realizzazione di specifiche azioni di aggiornamento. Le giornate di formazione rappresentano un valore medio; ciò significa che le aziende potranno differenziarne l'attribuzione tra le singole "famiglie professionali" a seconda della maggiore o minore complessità dei relativi fabbisogni formativi.

## Sintesi dei cambiamenti

- Nel precedente contratto la definizione delle ore di formazione, delle modalità e delle finalità di espletamento dell'attività formativa era oggetto di rinvio ai vari livelli di contrattazione.

- Le giornate destinate alla formazione erano “minimo” 5 giornate annue.
- Inoltre, erano attribuite “pro capite”, cioè ad ogni singolo lavoratore, e non in media.
- I giorni di formazione erano riferiti a qualsiasi obiettivo formativo, ad eccezione del personale di macchina per il quale 4 dei 5 giorni dovevano essere dedicati esclusivamente all’aggiornamento professionale.
- Era prevista una specifica formazione destinata al personale femminile.

### **Riferimenti normativi**

- L. 24 giugno 1997, n. 196: “Norme in materia di promozione dell’occupazione” (art. 17).
- Patto sociale per lo sviluppo e l’occupazione del 22 dicembre 1998
- Patto per l’Italia – Contratto per il lavoro. Intesa per la competitività e l’inclusione del 5 luglio 2002.

**CCNL:** Art. 44 - Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## CCNL

- Con riguardo alle misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, il nuovo CCNL richiama esplicitamente il contenuto dell'art. 3, d.lgs n. 626/94, e successive modifiche e integrazioni, e, in particolare, alcuni suoi punti chiave concernenti la riduzione dei rischi, gli interventi sugli impianti e sulle materie da lavorare, la protezione individuale e collettiva e le procedure di informazione.
- Il tema relativo alle dotazioni degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale dei lavoratori di cui all'art. 4, d.lgs n. 626/94, e successive modifiche e integrazioni, è oggetto di esame congiunto a livello aziendale con le OOSS stipulanti per verificare l'idoneità ed l'adeguatezza delle quantità, qualità e tipologie, con successiva comunicazione agli RLS di ciascuna unità produttiva.
- Sempre con riferimento all'art. 4, d.lgs. n. 626/1994, l'articolo in esame recepisce le novità introdotte dalla l. n. 39/2002 (Legge comunitaria 2001), prevedendo che la valutazione dei rischi debba riguardare "tutti" i rischi per la sicurezza e per la salute.
- L'obbligo di informazione in materia di sicurezza e salute nei confronti dei lavoratori deve riguardare i rischi connessi non solo all'attività svolta ma anche al luogo di lavoro. In merito, va chiarito che in base all'art. 30, 2° co., lett a), d.lgs. n. 626/1994, cit. i mezzi di trasporto non sono da considerarsi "luogo di lavoro" ai fini dell'applicazione della relativa normativa.
- Sempre in armonia con Legge comunitaria, che ha introdotto modifiche all'art. 8, 6° co., d.lgs. n. 626/1994, è previsto che ove le risorse interne per le attività di protezione e prevenzione dei rischi siano insufficienti si debba fare ricorso a soggetti esterni.
- Infine, le parti, sulla scia della disciplina legislativa che responsabilizza il lavoratore sulle problematiche in materia (vedi art. 5, d.lgs n. 626/94), specificano, rispetto al vigente CCNL, l'obbligo del dipendente, peraltro ribadito anche nel successivo art. 51 (Doveri del personale), di indossare gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuale, con rinvio al sistema sanzionatorio in caso di inadempienza.

## **Sintesi dei cambiamenti**

- La nuova disciplina contrattuale relativa alla salute ed alla sicurezza del lavoro si distingue da quella del precedente CCNL per una struttura più semplice ma, al tempo stesso, più aderente ai contenuti della legislazione vigente in materia

## **Riferimenti normativi**

- D.lgs 19 settembre 1994, n. 626 “Attuazione delle Direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42, 98/24 e 99/38 riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro”.
- L. 1° marzo 2002, n. 39 “Disposizioni per l’adempimento di obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2001”.

**CCNL:** Art. 45 - Divisa  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

### **CCNL**

- E' previsto un esame congiunto a livello aziendale sulla qualità, quantità e tipologia dell'intera dotazione di vestiario (divisa e oggetti di vestiario) per verificarne l'idoneità e l'adeguatezza.
- E' specificato che il mancato utilizzo o l'uso non regolare della dotazione di vestiario può essere oggetto di sanzione disciplinare. Tale disposizione trova corrispondenza nell'art. 51 (Doveri del personale) che, alla lettera c), prevede l'obbligo di indossare la divisa.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- Non ci sono sostanziali modifiche rispetto alla disciplina previgente.

**CCNL:** Art. 46 - Pasti aziendali  
**Accordo di confluenza:** Art. 19 - Pasti aziendali

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## **CCNL**

- Indicazione delle condizioni generali per la fruizione dei pasti aziendali (fasce orarie e lavoratori interessati) con rinvio a livello aziendale della disciplina di dettaglio.

## **Accordo di confluenza**

- Per il Gruppo FS, il rinvio a livello aziendale trova specificazione nell'accordo di confluenza.
- La nuova normativa conferma, sostanzialmente, la precedente disciplina, ad eccezione del personale in trasferta il cui diritto al pasto è regolamentato dall'art. 72 (Trasferta e altra trattamenti per attività fuori sede). In tal caso, spetta un rimborso giornaliero per le spese di vitto documentate, sempre che per la durata della trasferta sia necessario sostenere tali spese.
- E' confermato che la fruizione del pasto è riconosciuta, alle condizioni previste, esclusivamente nel caso di effettiva presenza in servizio. Non va riconosciuta, pertanto, in tutti i casi di assenza a qualsiasi titolo.
- Si conferma che la fruizione del pasto nei termini indicati è riferita all'orario di lavoro ordinario.

## **Riferimenti normativi**

- D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1026
- D.lgs. 2 settembre 1997, n. 314 "Armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendente e dei relativi adempimenti da parte dei datori di lavoro (art. 6)
- D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modifiche e integrazioni "Approvazione del Testo Unico delle Imposte sui Redditi" (art. 48, 2° co.)
- Accordo interconfederale 20 aprile 1956 sulla computabilità della indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali

**CCNL:** Art. 47 - Tutela legale e copertura assicurativa  
**Accordo di confluenza:** Art. 20 - Tutela legale e copertura assicurativa  
Art. 21 - Fondo di solidarietà

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

### **CCNL**

- La clausola di salvaguardia delle discipline aziendali esistenti al momento della stipula del presente CCNL per il Gruppo FS trova conferma nell'accordo di confluenza che fa salvi gli artt. 63 e 64 del precedente CCNL.
- L'unico elemento di novità che si ravvisa è la possibilità per le aziende di estendere la tutela legale e la copertura assicurativa nei casi in cui il dipendente si costituisca parte attrice verso terzi che gli abbiano procurato danni mentre era nell'esercizio delle sue funzioni.

### **Accordo di confluenza**

- Si conferma l'operatività del Fondo di solidarietà istituito con il CCNL del 18.11.1994

### **Riferimenti normativi**

- L. 13 maggio 1985, n. 190 "Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi" (art. 5).

<b>CCNL:</b>	<b>Art. 48 - Risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso</b>
<b>Accordo di confluenza:</b>	<b>Art. 22 - Risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso</b>
<b>Decorrenza:</b>	<b>1.8.2003</b>

-----

## **CCNL**

- Vengono modificati i termini del preavviso in funzione dell'anzianità di servizio e dei livelli professionali.
- Ai fini del preavviso vengono equiparati le dimissioni e il licenziamento.
- In analogia agli altri contratti collettivi è prevista, in luogo del preavviso, la corresponsione della relativa indennità.
- Sia il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati in forma scritta.
- Viene meno la previsione secondo cui il rapporto di lavoro ha carattere di stabilità.

## **Accordo di confluenza**

- E' specificata la retribuzione di riferimento ai fini del calcolo dell'indennità di preavviso.

## **Sintesi dei cambiamenti**

- Equiparazione dei termini di preavviso nei casi di licenziamento e di dimissioni. Nel precedente CCNL i termini per le dimissioni erano dimezzati.
- Il venir meno del carattere di stabilità del rapporto di lavoro consente di ammettere, anche per le Società del Gruppo FS, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

## **Riferimenti normativi**

- Art. 2118 c.c.: "Recesso dal contratto a tempo indeterminato".
- Art. 2119 c.c.: "Recesso per giusta causa".

- L. 15 luglio 1966, n. 604.
- L. 20 maggio 1970, n. 300 “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”.
- L. 11 maggio 1990, n. 108.

**CCNL:** -----  
**Accordo di confluenza:** **Art. 23 - Titoli di viaggio**

**Decorrenza:** **1.8.2003**

-----

### **Accordo di confluenza**

L'articolo in esame sostituisce integralmente la disciplina contenuta nell'accordo del 15 maggio 1991 in tema di concessioni di viaggio ai dipendenti in servizio, agli ex dipendenti a riposo e ai loro familiari.

Si evidenziano alcune novità di particolare rilievo con riferimento all'individuazione dei beneficiari ed alle condizioni di rilascio.

- Le concessioni di viaggio nazionali (C.L.C.) spettano ai dipendenti qualunque sia la forma di contratto stipulato. Ovviamente il mantenimento della concessione sarà subordinato alla scadenza del contratto in caso di contratti a termine, CFL o apprendistato. Sono invece esclusi i lavoratori interinali in quanto non dipendenti dell'azienda utilizzatrice.
- Il rilascio di C.L.C. ai dipendenti in quiescenza avviene solo in presenza di determinate condizioni: un'anzianità aziendale superiore ai 5 anni; l'ultimo rapporto di lavoro prima del collocamento a riposo deve essere stato svolto presso una Società del Gruppo firmataria dell'accordo; non deve essere svolta alcuna attività lavorativa presso aziende concorrenti. Ciò presuppone una dichiarazione da parte dell'ex dipendente di non svolgere alcuna prestazione lavorativa presso terzi concorrenti esercenti attività ferroviaria.
- Il rilascio di C.L.C. di 1<sup>a</sup> o 2<sup>a</sup> cl. è subordinato al livello di appartenenza secondo la nuova classificazione del personale:
  - livelli A, B, C, D, E: 1<sup>a</sup> classe
  - livelli F, G, H: 2<sup>a</sup> classe.
- Ai familiari dei dipendenti e degli ex dipendenti a riposo l'articolo in esame si limita a prevedere che siano rilasciati biglietti per un numero di viaggi illimitato della stessa classe del congiunto dipendente o ex dipendente a riposo.
- Il contributo alle spese di gestione, annuale ed unico per tutto il nucleo familiare, è stato elevato e portato a 15 euro. Tale contributo è a carico dei titolari diretti delle concessioni di viaggio (dipendenti, ex dipendenti a riposo e famiglia superstite).
- Per coloro ai quali non è possibile addebitare tale contributo con la trattenuta a ruolo, la validità temporale della concessione di viaggio non sarà più decennale ma annuale.

- Con la C.L.C. i beneficiari possono accedere con esenzione del supplemento sui treni IC/EC, e, solo se in possesso del diritto di ammissione, sui treni EUROSTAR. Il diritto di ammissione è stato così definito:
  - 15 euro per le seguenti giornate:
    - ✚ Venerdì;
    - ✚ Sabato (prefestivo);
    - ✚ Domenica;
    - ✚ due giorni prima e due giorni dopo Pasqua, Natale, Capodanno, Epifania;
    - ✚ il giorno precedente le festività di cui all'art. 24, punto 2.1 del CCNL delle Attività ferroviarie (prefestivi);
  - 12 euro nelle restanti giornate.

### Sintesi dei cambiamenti

- E' stata eliminata la previsione secondo cui al personale che prima apparteneva alla II area e che ora è collocato al livello F, con nove anni di anzianità aziendale, è rilasciata una C.L.C. di 1° cl. Restano comunque in vigore, limitatamente a quest'aspetto, le condizioni di miglior favore per il personale con anzianità anteriore al 31.12.1996.
- Non vi è più la previsione che permetteva ai titolari della C.L.C., il deposito, la spedizione ed il trasporto gratuiti dei bagagli fino a 50 Kg.
- La C.L.C. non dà più titolo ad avere le credenziali per i viaggi da e per la Sardegna.
- La precedente disciplina poneva a carico dei soli dipendenti in servizio il contributo annuale per le spese di gestione.

### Riferimenti normativi

- L. 27 dicembre 2002, n. 289 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2003)" (art. 75).

CCNL: -----  
Accordo di confluenza: Art. 24 - D.L.F.

Decorrenza: 1.8.2003

-----

### **Accordo di confluenza**

- Il nuovo CCNL prevede l'avvio di un confronto tra le parti per concordare una nuova disciplina dell'istituto, improntata su criteri che:
  - prevedano forme di verifica e controllo delle attività del D.L.F.;
  - attuino verifiche sulla congruità dell'attuale configurazione organizzativa dell'associazione;
  - individuino il contributo aziendale in relazione agli apporti di diversa natura forniti dal Gruppo FS;
  - prevedano modalità paritetiche di composizione degli organismi costitutivi dell'associazione.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- Il precedente CCNL prevedeva una disciplina caratterizzata da:
  - incertezza circa la determinazione dell'entità del contributo aziendale;
  - assenza di forme efficaci di verifica e controllo delle attività del D.L.F.;
  - **eccessiva frammentazione sul territorio dell'associazione.**

### **Riferimenti normativi**

- L. 20 maggio 1970, n. 300 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (art. 11).

**CCNL:** Art. 49 - Fondo Pensione Complementare  
**Accordo di confluenza:** Art. 26 - Fondo Pensione Complementare  
Eurofer  
**Decorrenza:** 1.9.2003

-----

## **CCNL**

- La norma contrattuale stabilisce l'istituzione di una forma di previdenza complementare al livello di settore e rinvia ad una apposita Commissione bilaterale paritetica il compito di valutare opportune soluzioni tecniche per la trasformazione dell'esistente Fondo pensione nazionale a capitalizzazione per il personale delle Ferrovie dello Stato Eurofer.
- Conformemente alla normativa legale di riferimento, l'articolo demanda alle parti istitutive, in una fase successiva, la determinazione, mediante i necessari strumenti negoziali, di misure, modalità e termini della contribuzione da versare al Fondo stesso.

## **Accordo di confluenza**

- In relazione alla modificazione della struttura della retribuzione operata a livello nazionale ed aziendale, vengono modificati, con decorrenza 1.9.2003, gli elementi retributivi componenti la base di computo del contributo obbligatorio paritetico dell'1% al fondo, precedentemente definita dall'art. 11 dell'accordo istitutivo di Eurofer del 3 marzo 1999. Pertanto, a decorrere dalla medesima data, tali elementi saranno costituiti da: minimi contrattuali, aumenti di anzianità, indennità di funzione, salario professionale, mentre, per il periodo transitorio compreso tra la data di sottoscrizione dell'accordo di confluenza e sino al 31.8.2003, la contribuzione individuale dovuta al Fondo è versata con riferimento al valore della stessa risultante dalle voci che la compongono al 31.7.2003.
- Viene confermata la previsione, di cui al Verbale di accordo del 20 dicembre 2002, della fissazione della quota di TFR maturato nell'anno da devolvere al Fondo nella misura unica del 33% per i lavoratori non prima occupazione successivamente al 28 aprile 1993.
- Conseguentemente, le parti si impegnano ad assumere le iniziative, nei confronti dei competenti organi del Fondo, atte a permettere il recepimento delle modificazioni su indicate.

## Sintesi dei cambiamenti

- Considerata la programmaticità della norma del CCNL, non vengono a tale livello superate le attuali previsioni che regolamentano l'esistente Fondo pensione nazionale a capitalizzazione per i lavoratori delle Ferrovie dello Stato Eurofer.
- Muta, invece, a livello aziendale, la determinazione della contribuzione paritetica al Fondo, che precedentemente veniva computata, ugualmente nella misura dell'1%, sulle seguenti voci retributive: minimi tabellari; classi e aumenti periodici, indennità integrativa speciale, EDR 31.12.92, EDR 8.11.95, indennità quadri.

## Riferimenti normativi

- L. 23 ottobre 1992, n. 421 “Delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline in materia di sanità, di pubblico impiego, di previdenza e finanza territoriale”.
- D.lgs 21 aprile 1993, n. 124 “Disciplina delle forme pensionistiche complementari, a norma dell'art. 3, comma 1, lett. v), della Legge 23 ottobre 1992, n. 421”.
- L. 8 agosto 1995, n. 335 “Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare”.
- L. 17 maggio 1999, n. 144 “Misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino degli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'Inail, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali”.

**CCNL:** Art. 50 - Assistenza sanitaria integrativa  
**Accordo di confluenza:** Art. 25 - Fondo Sanitario Integrativo Aziendale

**Decorrenza:** da definire

-----

### **CCNL**

- La norma demanda ad una Commissione Tecnica paritetica, da istituirsi entro sei mesi dall'entrata in vigore del CCNL, lo studio di fattibilità relativo all'istituzione di un Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa a livello di settore.
- La suddetta Commissione, in relazione all'evoluzione del quadro normativo nazionale e regionale in materia, presenterà le proprie conclusioni, soggette a valutazioni delle parti stipulanti il CCNL, in occasione del rinnovo del primo biennio economico.

### **Accordo di confluenza**

- La norma conferma quanto stabilito dalla precedente disciplina contrattuale, differendo le date di avviamento dell'iter per la costituzione del fondo sanitario aziendale integrativo all'arco di tempo dal 1° giugno al 31 dicembre 2003. A tal fine, le parti stipulanti l'accordo di confluenza si impegnano a definire lo statuto ed il regolamento, tenendo conto dell'evoluzione dello scenario legislativo in materia.
- L'articolo prevede l'incremento dell'importo della contribuzione paritetica, che viene fissata in € 75,00 annui pro-capite dal 1° gennaio 2004, e le cui modalità di versamento dovranno parimenti essere oggetto di definizione nell'ambito dell'iter costitutivo del Fondo medesimo.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- Le previsioni del CCNL previgente, in materia di fondo sanitario integrativo, che erano state poste in essere in applicazione di quanto già previsto nel CCNL 18 novembre 1994, sono rimaste sostanzialmente inattuato.
- La norma di cui all'art. 119 del previgente CCNL, a differenza del nuovo CCNL che individua precisamente l'arco temporale in cui le parti devono incontrarsi, prevedeva un generico rinvio alle parti al fine della costituzione del predetto fondo. Inoltre, stabiliva la misura della contribuzione in cifra

fissa, variabile in relazione al momento di costituzione e di vita del fondo, in misura diversa dal nuovo CCNL.

### **Riferimenti normativi**

- Art. 117 Cost., come modificato dalla legge cost. 18 ottobre 2001, n.3.
- L. 23 ottobre 1992, n. 421 “Delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline in materia di sanità, di pubblico impiego, di previdenza e finanza territoriale”.
- D.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 “Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell’art. 1 della L. 23 ottobre 1992, n. 421”.
- D.lgs. 19 giugno 1999, n. 229 “Norme per la razionalizzazione del Servizio sanitario nazionale, a norma dell’articolo 1 della l. 30 novembre 1998, n. 419”.

**CCNL:** Art. 51 - Doveri del personale  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## **CCNL**

I doveri del personale contrattualmente definiti rispecchiano in gran parte quelli già previsti nel precedente contratto con alcune peculiarità e specificazioni. In particolare, si rilevano le seguenti novità:

- L'obbligo per il personale che opera a contatto diretto con il pubblico di esporre un adeguato contrassegno identificativo, ove previsto.
- In tema di sicurezza, l'obbligo da parte del lavoratore di indossare gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuali forniti dall'azienda, menzionato anche nell'art. 44 (Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro).
- Relativamente all'orario di lavoro, l'obbligo di adempiere, ove previsto, alle formalità per la rilevazione della presenza.
- Il dovere per il lavoratore di non esplicare, direttamente o per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività, a titolo gratuito ed oneroso, che siano in concorrenza o in conflitto d'interessi con l'azienda.
- In caso di malattia del lavoratore, l'obbligo di rispettare i termini di cui all'art. 26 in ordine alla comunicazione dello stato di malattia e all'inoltro del relativo certificato medico.
- L'obbligo per tutti i lavoratori di attenersi, nell'esercizio delle loro mansioni, al massimo rispetto della condizione sessuale, della dignità e dei diritti della persona.

## **Sintesi dei cambiamenti**

- Il precedente CCNL, all'art. 62 (Vestiaro, indumenti protettivi e dispositivi di protezione individuale) prevedeva un cartellino identificativo con indicazione della matricola e del profilo professionale, senza contemplare un obbligo specifico di esporre il contrassegno stesso.
- È risolta la contraddizione tra l'art. 94 sui doveri del personale e l'art. 56 sulla malattia relativa ai termini entro i quali il lavoratore doveva

comunicare lo stato di malattia ed il proprio recapito ed inoltrare il relativo certificato medico.

### **Riferimenti normativi**

- Art. 2104 c.c. “Diligenza del prestatore di lavoro”
- Art. 2105 c.c. “Obbligo di fedeltà”
- Art. 2106 c.c. “Sanzioni disciplinari”
- D.lgs 19 settembre 1994, n. 626 “Attuazione delle Direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42, 98/24/CE e 99/38/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro”

**CCNL:** Art. 52 - Sanzioni disciplinari  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

### **CCNL**

- Non si rilevano sostanziali differenze rispetto alla disciplina contenuta nel previgente CCNL.
- Merita, comunque, di essere sottolineato il superamento del vecchio articolo 106 relativo alle "circostanze attenuanti" con conseguente ampliamento dell'autonomia dell'azienda nella complessiva valutazione della infrazione, fermo restando, naturalmente, il principio della proporzionalità tra mancanza disciplinare e sanzione.

### **Riferimenti normativi**

- Art. 2106 c.c. "Sanzioni disciplinari".

**CCNL:** Art. 53 - Mancanze punibili con il rimprovero  
verbale o scritto

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

Nessuna modifica è stata apportata rispetto al precedente CCNL.

**CCNL:** Art. 54 - Mancanze punibili con la multa  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## CCNL

- Le mancanze punibili con tale sanzione pecuniaria sono state “arricchite” di alcune tipologie. In particolare, si evidenzia che la multa viene irrogata:
  - in caso di inosservanza, da parte del lavoratore, degli obblighi previsti dai punti 1, 2, 3, 4 e 5 dell’art. 26 “Malattia e infortunio non sul lavoro”;
  - in caso di mancato rispetto, da parte del lavoratore, del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificatamente indicato.
- L’importo delle multe, che non costituiscono risarcimento di danni, è devoluto ad istituzioni previdenziali ed assistenziali di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, all’Istituto assicuratore.

## Disciplina previgente

- Nel precedente CCNL non era prevista un’apposita sanzione disciplinare nel caso di inosservanza degli obblighi del lavoratore legati al suo stato di malattia, ma più genericamente si riconduceva la fattispecie in esame alle mancanze legate alla “negligenza o inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio”.

- CCNL:**
- Art. 55 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 4 giorni**
  - Art. 56 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 5 a 7 giorni**
  - Art. 57 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 8 a 10 giorni**

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

#### **CCNL**

- L'aspetto che maggiormente caratterizza questi articoli concerne il rafforzamento, anche sulla scia di altre esperienze contrattuali (Metalmeccanici, Autoferrotranvieri, Telefonici ecc.), del regime sanzionatorio previsto per le assenze ingiustificate.
- A differenza del precedente CCNL, che sanzionava con la sola multa le assenze arbitrarie non superiori a due giorni, il nuovo contratto prevede la sospensione da 1 a 4 giorni per le assenze ingiustificate fino a tre giorni solari, lavorativi e consecutivi.
- La sospensione da 5 a 7 giorni, che prima era comminata per le assenze arbitrarie da 7 a 10 giorni, verrà invece applicata per le assenze ingiustificate pari a 4 giorni solari, lavorativi e consecutivi.
- Infine, la sospensione da 8 a 10 giorni è prevista per le assenze ingiustificate pari a 5 giorni solari, lavorativi e consecutivi.

**CCNL:** Art. 58 - Mancanze punibili con il  
licenziamento con preavviso

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## **CCNL**

Tale sanzione disciplinare estintiva del rapporto di lavoro è comminata per le stesse mancanze previste nel precedente CCNL con alcune importanti precisazioni.

- Nel precedente CCNL era prevista la recidiva plurima. Il nuovo contratto prevede, per le fattispecie di cui all'art. 57, la recidiva semplice, tranne che nelle ipotesi contemplate alle lett. b) e g) del medesimo articolo.
- Alle alterazioni al normale funzionamento di meccanismi ed apparecchi inerenti la sicurezza dell'esercizio sono state aggiunte anche quelle ai sistemi informatici.
- I giorni di assenza ingiustificata necessari per l'applicazione di tale sanzione sono pari a 6 giorni solari, lavorativi consecutivi.
- È introdotta una norma di chiusura relativa ad ogni altra mancanza di gravità pari a quelle menzionate dal presente articolo.

## **Sintesi dei cambiamenti**

- I giorni consecutivi, anche non lavorativi, di assenza arbitraria dovevano essere superiori a 10 per dar luogo alla comminazione della sanzione.

## **Riferimenti normativi**

- Art. 2118 c.c.: "Recesso dal contratto a tempo indeterminato"
- L. 15 luglio 1966, n. 604
- L. 20 maggio 1970, n. 300 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (art. 7)
- L. 11 maggio 1990, n. 108

**CCNL:** Art. 59 - Mancanze punibili con il  
licenziamento senza  
preavviso

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

### **CCNL**

- Le innovazioni rispetto all'attuale disciplina contrattuale concernono sostanzialmente l'inclusione di alcune nuove tipologie di mancanze che danno luogo alla più grave tra le sanzioni disciplinari. In particolare, sono introdotte le seguenti fattispecie:

- connivente tolleranza o occultamento degli abusi commessi dal dipendente o da terzi;
- rissa fra colleghi nel luogo di lavoro;
- deliberata trasgressione del lavoratore al divieto di fumare in luoghi in cui tale atto può provocare immediato e diretto pregiudizio alla incolumità delle persone.

### **Riferimenti normativi**

- Art. 2119 c.c.: "Recesso per giusta causa"
- L. 15 luglio 1966, n. 604
- L. 20 maggio 1970, n. 300 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (art. 7)
- L. 11 maggio 1990, n. 108

**CCNL:** Art. 60 - Sospensione cautelare non  
disciplinare

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## **CCNL**

- La norma in questione introduce l'istituto della sospensione cautelare, che non trova riscontro nella disciplina pregressa. La sospensione cautelare non disciplinare:
  - trova applicazione solamente in pendenza dell'accertamento, da parte dell'azienda e/o delle competenti autorità in relazione alla fattispecie considerata, di eventuali mancanze del lavoratore che possano dar luogo alla sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso di cui all'art. 59;
  - è disposta per il tempo necessario all'accertamento dei fatti contestati;
  - il diritto alla retribuzione spetta per un periodo massimo di 60 giorni. In relazione all'esito dell'accertamento, le retribuzioni corrisposte e quelle eventualmente non corrisposte – queste ultime, ovviamente, solo nel caso in cui il procedimento duri più di 60 giorni – verranno recuperate o integrate dai trattamenti spettanti al lavoratore.

## **Sintesi dei cambiamenti**

Il CCNL '98 prevedeva due diversi istituti:

- la sospensione d'ufficio, che trovava applicazione esclusivamente nei confronti del dipendente colpito da misure restrittive della libertà personale.
- l'allontanamento cautelativo, che era applicabile a tutte le ipotesi di infrazione disciplinare o di imputazione penale e che aveva una durata massima di trenta giorni.

**CCNL:** Art. 61 - Procedimento disciplinare  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## CCNL

- La norma ricalca quanto previsto dallo statuto dei lavoratori e rispecchia la disciplina contenuta nel previgente CCNL.
- Meritano di essere sottolineati, quali elementi di novità:
  - la più elastica definizione dei termini entro cui va fatta la contestazione (di norma entro 30 giorni), in rapporto alla oggettiva complessità degli accertamenti da effettuare;
  - il riferimento al “ricevimento” della contestazione dell’addebito come termine da cui decorrono i 10 giorni stabiliti per la difesa del lavoratore prima dell’adozione dei provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale;
  - l’immediata esecutività dei provvedimenti disciplinari dal momento in cui gli stessi sono portati a conoscenza del lavoratore.

## Sintesi dei cambiamenti

- In ordine alla contestazione dell’addebito, erano stabiliti termini più vincolistici per l’azienda, nella misura massima di 30 giorni dalla “cognizione” dell’evento e di 150 giorni in caso di particolari e prolungati accertamenti tecnici.
- Ai fini della decorrenza del termine di 10 giorni per l’adozione del provvedimento disciplinare era preso genericamente a riferimento il momento della “contestazione” dell’addebito e non quello del “ricevimento” della contestazione.
- Nel precedente CCNL, l’esecuzione delle sanzioni disciplinari, ad eccezione del licenziamento, restava sospesa dalla data di notifica del provvedimento per un periodo di 20 giorni, termine utile per ricorrere al Collegio di Conciliazione ed Arbitrato. L’eliminazione della sospensione, soprattutto nelle ipotesi di sanzioni di immediata esecuzione (ad esempio la multa) garantisce maggiore effettività a tutto l’apparato sanzionatorio.

## Riferimenti normativi

- L. 20 maggio 1970, n. 300 “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento” (art. 7)

**CCNL:** Art. 62 - Collegio di conciliazione e arbitrato  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

### **CCNL**

- La clausola di salvaguardia delle discipline esistenti contenuta nel CCNL, per il Gruppo FS comporta la conferma dell'attuale disciplina dell'istituto, che assicura continuità ai Collegi già regolati nella loro costituzione e modalità di funzionamento.
- È scomparso, rispetto al precedente CCNL, il riferimento all'assegno alimentare nel caso in cui il lavoratore, a fronte di un licenziamento disciplinare, ricorra al Giudice o al Collegio ed il procedimento superi i 60 giorni.  
Pertanto, a decorrere dall'1.8.2003, non potranno essere più corrisposti assegni alimentari e tutti quelli in corso non saranno più erogati.

### **Riferimenti normativi**

- L. 20 maggio 1970, n. 300 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (art. 7).

**CCNL:** Art. 63 - Retribuzione  
**Accordo di confluenza:** Art. 27 - Trattamento economico

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

### **CCNL**

- E' prevista una retribuzione base, che decorre dal 1°8.2003, composta da minimi, aumenti periodici di anzianità e assegni personali pensionabili, ove confluiranno le eccedenze di retribuzione prodotte dal riassetto retributivo (E.R.I.).
- Sono previsti ulteriori elementi della retribuzione singolarmente disciplinati nei successivi articoli.
- E' fissato il principio del riconoscimento degli eventuali EDR presenti a livello aziendale.
- E' confermata la valenza delle voci di cui al punto 1.1 e punto 6 dell'art. 63 ai fini pensionistici.
- La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26 (divisore giornaliero).
- La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 160 (divisore orario).

### **Accordo di confluenza**

- Stabilisce che il trattamento retributivo contrattualmente previsto risulta determinato esclusivamente dal CCNL e dall'Accordo di confluenza.
- Definisce gli ulteriori elementi di livello aziendale.
- I compensi corrispondenti alle prestazioni rese nel mese di agosto 2003 saranno contabilizzati con riferimento al profilo professionale rivestito al 31.7.2003.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- Minimi tabellari CCNL 6.2.98, Indennità Integrativa Speciale ed EDR '92 sono confluiti nei nuovi minimi contrattuali.
- Sono state soppresse numerose competenze accessorie di cui all'allegato 7 del CCNL 90/92 e non sono più richiamate le D.C.A. di cui alla legge 34/70 e successive modificazioni.
- Il divisore orario passa da 156,5 a 160 mentre resta invariato il divisore giornaliero (26).

### **Riferimenti normativi**

- D.P.R 797/55 e successive integrazioni e modificazioni per l'assegno nucleo familiare
- T.U. 1092/73 e legge 177/76 per l'individuazione delle voci utili ai fini del calcolo della quota "A" di pensione dei dipendenti iscritti al Fondo Speciale per il personale dipendente da FS Spa.

**CCNL:** -----  
**Accordo di confluenza:** **Art. 28 – Elemento retributivo individuale (ERI)**  
**Decorrenza:** **1.8.2003**

-----

### **Accordo di confluenza**

- E' determinato nei confronti dei dipendenti in forza alla data del 31.7.2003.
- E' costituito dalle eccedenze di retribuzione che scaturiscono dall'applicazione dei nuovi minimi contrattuali, determinate, quindi, alla data dell'1.8.2003, dalla differenza tra:
  - A) le seguenti voci retributive in godimento al 31.7.2002:
    - minimi stipendiali +
    - Indennità integrativa speciale +
    - EDR 31.7.2002
  - B) i minimi contrattuali previsti al p.to 4.1 dell'art. 63 CCNL in relazione all'inquadramento attribuito al ciascun lavoratore all'1.8.2003.
- Concorre alla determinazione della tredicesima, dell'assegno personale pensionabile di cui all'art. 32 dell'accordo di confluenza e dell'accantonamento per il TFR.
- E' un elemento non riassorbibile, non frazionabile né rivalutabile.

**CCNL:** Art. 64 – Aumenti periodici di anzianità

**Accordo di confluenza:** Art. 29 – Aumenti periodici di anzianità

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## **CCNL**

- Il nuovo CCNL prevede 7 aumenti periodici di anzianità biennali.
- Decorrono economicamente dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione.
- In caso di passaggio a livello/parametro superiore, il dipendente conserva il numero di aumenti di anzianità maturati con gli importi rivalutati in relazione del valore da questi assunto nel nuovo livello/parametro. La frazione di biennio in corso di maturazione è conservata ai fini dei successivi aumenti.

## **Accordo di confluenza**

- Il monte retributivo utile ai fini della determinazione del numero degli aumenti da attribuire con il nuovo CCNL è composto dal valore delle classi biennali, degli aumenti periodici triennali, dell'eventuale differenza stipendiale ai sensi del punto 4 art. 79 CCNL 6.2.98, degli eventuali 36esimi maturati dall'attribuzione del 3° o 4° aumento periodico nonché degli eventuali aumenti periodici convenzionali, maturati per situazioni particolari ai sensi del punto 4, art. 78 CCNL 6.2.98.
- Per i dipendenti cui verranno attribuiti 7 aumenti di anzianità, le eventuali eccedenze di retribuzione saranno conservate ad personam e riassorbite in caso di passaggio di livello/parametro fino a concorrenza del valore complessivo dei 7 aumenti periodici previsti per il nuovo livello/parametro.
- Per i dipendenti cui verranno attribuiti meno di 7 aumenti di anzianità, le eventuali eccedenze di retribuzione saranno conservate ad personam e riassorbite alla data di maturazione del successivo aumento periodico o, se antecedente, alla data del passaggio a livello/parametro superiore.

## **Sintesi dei cambiamenti**

- I 7 aumenti periodici biennali sostituiscono la precedente progressione automatica per anzianità (8 classi biennali, 5 aumenti periodici triennali nonché possibili incrementi per situazioni particolari).
- Il nuovo meccanismo di rivalutazione dell'anzianità maturata, in caso di passaggio di livello/parametro, sostituisce la precedente modalità di calcolo

dell'importo da corrispondere in caso di passaggio di parametro (temporizzazione).

- Il nuovo contratto prevede che gli aumenti periodici che cadono nel corso del mese si attribuiscono a partire dal 1° giorno del mese successivo a quello di maturazione mentre nel CCNL 6.2.98 si prevedeva che la decorrenza fosse il primo giorno del mese di maturazione.
- Non si prevede l'attribuzione di aumenti periodici di anzianità per situazioni particolari.

**CCNL:** -----  
**Accordo di confluenza:** **Art. 30 – Elementi distinti della retribuzione (EDR)**

**Decorrenza:** **16.4.2003**

-----

### **Accordo di confluenza**

- E' confermato il regime degli EDR '95 e '98 soltanto per i dipendenti in forza alla data del 16.4.2003.
- Gli EDR saranno riassorbiti fino a concorrenza, a decorrere dall'1.9.2003, dal salario professionale, dall'indennità di utilizzazione professionale e da tutte le altre voci accessorie (escluso straordinario e trasferta).
- E' confermato il mancato riassorbimento dell'EDR '95 erogato in occasione della corresponsione della tredicesima mensilità.

### **Riferimenti normativi**

- Accordi 8.11.1995 e 11.9.1998

**CCNL:** Art. 65 – Tredicesima e Quattordicesima mensilità  
**Accordo di confluenza:** Art. 31 – Tredicesima mensilità  
Art. 32 – Assegno personale pensionabile  
**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

### **CCNL**

- Gli elementi utili ai fini del computo sono:
  - minimi contrattuali
  - aumenti di anzianità
  - assegno ad personam pensionabili, di cui al punto 5 art. 63 (ERI)
  - indennità di funzione
  - salario professionale
  - differenze retributive (assegni ad personam) scaturenti dall'applicazione del nuovo regime degli aumenti periodici.
- Le date di riferimento per l'individuazione delle retribuzioni utili al computo sono il 1° dicembre per la tredicesima ed il 30 giugno per la quattordicesima o APP.
- E' confermata la valenza dell'APP ai fini previdenziali (inclusione nel calcolo della quota "A" di pensione) per il personale iscritto al Fondo speciale FS presso l'INPS in forza alla data del 31.7.2003.

### **Accordo di confluenza**

- Gli ulteriori elementi aziendali utili ai fini del computo sono:
  - assegno ad personam di cui al punto 6 art. 38 CCNL 90/92 (ad esaurimento)

### **Sintesi dei cambiamenti**

- Nel caso di inizio o cessazione del rapporto nel corso dell'anno o in caso di assenza non retribuita la frazione di mese è considerata mese intero quando sia superiore a 15 giorni.
- Con riferimento alla quattordicesima/APP, vengono meno tutti i trattamenti di miglior favore previsti, in passato, per particolari situazioni (ad es., 2° e 3° comma del punto 2 dell'art. 82 CCNL 6.2.1998).

- Non è più prevista una maggiorazione del 20% per i quadri dei livelli A e B (il corrispondente valore economico è stato considerato nella determinazione del valore del salario professionale).
- L'APP entrerà nella base di computo dell'accantonamento TFR a partire dal 1°1.2004 mentre la quattordicesima entra nella base di computo dal 1°8.2003.
- Le quote di tredicesima e di quattordicesima non competono al lavoratore in prova che interrompa volontariamente il rapporto di lavoro. Non saranno, inoltre, utili ai fini del computo i primi 45 giorni del periodo di prova se non seguiti da conferma in servizio.

### **Riferimenti normativi**

- T.U. 1092/73 e legge 177/76 per l'individuazione delle voci utili ai fini del calcolo della quota "A" di pensione dei dipendenti iscritti al Fondo Speciale per il personale dipendente da FS Spa.

**CCNL:** Art. 66 – Indennità di funzione  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.9.2003

-----

### **CCNL**

- L'indennità di funzione è prevista per i quadri e per i direttivi (livelli professionali A, B e C).
- Per i quadri l'indennità di funzione comprende anche:
  - un importo che tiene conto della compensazione di cui al punto 4 dell'art. 23 (per effetto dell'abolizione dello straordinario per i quadri);
  - un importo, eventuale, spettante solo ai titolari d'impianto.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- E' soppressa l'indennità quadri (indennità base + indennità di posizione + superminimo) prevista dal CCNL 6.2.98.
- Viene quindi meno la necessità di determinare in sede nazionale i posti di funzione ed i relativi importi da attribuire. Vengono meno anche gli importi minimi di indennità di posizione e di superminimo garantiti ad alcuni profili professionali.

**CCNL:** Art. 67 – Salario professionale

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.9.2003

-----

## **CCNL**

- Il salario professionale sarà erogato in funzione della figura professionale rivestita e, dove previsto, dell'attività, in base a quanto disciplinato dal CCNL per tener conto del grado di complessità del processo lavorativo.

## **Sintesi dei cambiamenti**

- Con l'indennità di funzione e l'indennità di utilizzazione professionale si determina il superamento delle precedenti voci:
  - salario di posizione organizzativa/professionale;
  - indennità quadri;
  - indennità di utilizzazione,e la parziale revisione dell'indennità di navigazione.

**CCNL:** Art. 68 – Premio di risultato  
**Accordo di confluenza:** Art. 33 – Premio di risultato

**Decorrenza:** 1.1.2003

-----

### **CCNL**

- Il nuovo premio di risultato, in conformità a quanto previsto dal Protocollo 23.7.93, sarà correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi di competitività, sulla base di parametri definiti tra le parti.

### **Accordo di confluenza**

- I criteri generali, in rapporto a parametri di produzione/efficienza/qualità, sono definiti tra le parti, a livello nazionale di Gruppo, entro il mese di dicembre di ciascun anno.  
Nel medesimo periodo, a livello aziendale saranno coerentemente pattuiti gli indicatori e gli obiettivi.  
L'erogazione avverrà entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
- Solo per il 2003, le parti definiranno gli indicatori entro il mese di giugno 2003 e le relative quantità economiche saranno quelle previste dal CCNL 6.2.1998.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- Con il nuovo CCNL risultano superate le logiche del previgente premio di risultato la cui erogazione risultava in qualche modo “complessivamente dovuta”, indipendentemente dai risultati aziendali, in virtù di un montante da ripartire, comunque, tra tutto il personale ferroviario.

### **Riferimenti normativi**

- Protocollo del 23 luglio 1993

**CCNL:** -----**Accordo di confluenza:** **Art. 34 – Indennità di utilizzazione professionale e indennità di navigazione****Decorrenza:** **1.9.2003**  
-----**Accordo di confluenza**

- Per il quadri, tale istituto garantirà, unitamente all'indennità di funzione ed al salario professionale, il complessivo trattamento economico maturato a titolo di indennità quadri con la previgente disciplina.
- Fatte salve le eccezioni di cui al punto 8.1 dell'art. 34, l'indennità di utilizzazione professionale non sarà corrisposta, in caso di malattia, nelle prime 7 giornate di assenza.  
L'indennità di utilizzazione professionale non viene in ogni caso corrisposta nelle giornate di assenza non retribuita.  
In tali casi, l'importo mensile sarà decurtato di 1/26esimo per ogni giornata di assenza.  
Per il P.d.M. e il P.d.B. tale decurtazione opera sull'incremento della c.d. "parte fissa" di cui al punto 8.2 dell'art. 34.

**Sintesi dei cambiamenti**

- Raccoglie, in qualche modo, l'eredità dell'indennità di utilizzazione, della quale però una quota consistente è transitata nel salario professionale previsto dal CCNL.
- E' stato, pertanto, notevolmente ridotto il numero delle misure attribuibili in ragione dell'attività effettivamente svolta.
- Gli importi delle medie di impianto del PdM e del PdB sono stati raggruppati in 3 fasce.
- Prevede una "parte fissa" che ricomprende importi che ai sensi della precedente normativa venivano erogati a titolo di:
  - indennità orario settore uffici,
  - premio di produzione per il personale di macchina di cui al CCNL 18.11.94,
  - scorta carrozze eccedenti (quota parte).La "parte fissa" di cui al punto 8.1 dell'art. 34 è riducibile solo in caso di assenza non retribuita e di part-time.

**Riferimenti normativi**

- Accordo nazionale 18.1.2000 (ai fini dell'individuazione dei lavoratori cui è stata attribuita l'ex indennità orario per il settore uffici)

**CCNL:** Art. 69 – Compenso per lavoro straordinario  
**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.9.2003

-----

### **CCNL**

- Le maggiorazioni orarie sono pari a:
  - 18% per le prestazioni feriali diurne;
  - 35% per le prestazioni feriali notturne e festive diurne;
  - 50% per le prestazioni festive notturne.
- La retribuzione di riferimento sulla quale applicare la maggiorazione è composta da:
  - minimi contrattuali (al netto dell'ERI),
  - aumenti di anzianità, ivi compresi gli assegni ad personam determinati in fase di confluenza
  - salario professionale.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- Viene prevista una modalità di calcolo analoga a quella riportata nei principali CCNL dell'industria.

**CCNL:** Art. 70 – Indennità per lavoro notturno

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.9.2003

-----

### **CCNL**

- E' previsto un compenso in cifra fissa per lavoro svolto tra le 22.00 e le 06.00.
- E' inoltre prevista una indennità di pernottazione giornaliera:
  - per il PdM e il PdB che per tutto o parte del periodo notturno ha titolo all'indennità per assenza dalla residenza,
  - per il personale delle Navi Traghetto che rimane fuori residenza.L'indennità di pernottazione non è cumulabile con l'indennità di trasferta.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- E' soppresso il compenso orario della precedente indennità di pernottazione (il compenso sarà liquidato, come per il restante personale, a titolo di lavoro notturno).
- Il compenso per lavoro notturno sarà cumulabile con l'importo erogato per ogni ora di condotta notturna.

**CCNL:** Art. 71 – Indennità per lavoro domenicale o festivo

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.9.2003

-----

### **CCNL**

- Sono previsti compensi in cifra fissa per il lavoro prestato nelle giornate domenicali o nella domenica di Pasqua, ridotti del 50% per prestazioni inferiori a 2 ore.
- Ai lavoratori chiamati a svolgere la prestazione giornaliera in una delle festività di cui al punto 2.1 art. 24 è corrisposta una indennità oraria pari al 35% della retribuzione oraria di riferimento (la stessa del lavoro straordinario: v. scheda 73).

### **Sintesi dei cambiamenti**

- E' stato introdotto uno specifico compenso per il servizio prestato durante la domenica di Pasqua che in precedenza era compresa tra le festività.
- Nel caso di prestazione resa durante una delle festività di cui al punto 2.1 dell'art. 24 spetta, oltre ai riposi previsti per le singole fattispecie, una maggiorazione calcolata secondo il criterio di cui sopra.

**CCNL:** -----

**Accordo di confluenza:** Art. 35 – Indennità per scorta vetture eccedenti

**Decorrenza:** 1.9.2003

-----

#### **Accordo di confluenza**

- Il compenso è previsto per il personale di scorta ai treni quando svolge le mansioni complete di Capo Servizi Treno per ogni carrozza aggiuntiva rispetto ai vigenti moduli di scorta (definiti in applicazione del CCNL 6.2.1998).

#### **Sintesi dei cambiamenti**

- In precedenza il compenso veniva erogato per le carrozze eccedenti rispetto al modulo di scorta definito nel 1988.

**CCNL:** -----

**Accordo di confluenza:** **Art. 36 – Indennità per attività svolta in cantieri notturni**

**Decorrenza:** **1.9.2003**

-----

#### **Accordo di confluenza**

- E' previsto un compenso specifico per i dipendenti che svolgono attività presso cantieri notturni o che alternino prestazioni notturne con prestazioni diurne modificando temporaneamente la distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro

#### **Sintesi dei cambiamenti**

- Nessun cambiamento sul piano normativo. E' stata prevista solo una rivalutazione economica.

**CCNL:** Art. 72 – **Trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede**

**Accordo di confluenza:** Art. 37 – **Trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede**

**Decorrenza:** 1.9.2003

-----

### **Trasferta**

#### **CCNL**

- Per trasferte di durata superiore a 12 ore sarà corrisposto:
  - il rimborso delle spese di viaggio (preventivamente autorizzate)
  - il rimborso delle spese documentate di pernottamento e prima colazione in albergo (max € 60 per notte)
  - il rimborso delle spese documentate di vitto (max € 26 per due pasti; max € 15 per un pasto)
  - un’indennità di trasferta giornaliera pari a € 32;
  - per trasferte superiori alle 24 ore, le frazioni inferiori o pari a 12 ore vengono retribuite in quote orarie (ventiquattresimi) dell’importo giornaliero di € 32.
- Nei casi di trasferta superiore a 2 giorni nella medesima località, al dipendente che ne faccia richiesta, sarà corrisposto un rimborso per spese forfetarie pari a € 45 al giorno, in luogo dell’indennità di trasferta e dei rimborsi per spese di pernottamento e vitto.  
Per le frazioni di giornata si applicano gli stessi criteri previsti al precedente punto.
- Per trasferte di durata fino a 12 ore sarà corrisposto:
  - il rimborso delle spese di viaggio (preventivamente autorizzate)
  - il rimborso delle spese documentate di vitto, quando tale spesa debba essere sostenuta (1 pasto: pranzo o cena max € 15)
  - il rimborso per spese forfetarie di importo pari a € 12, quando la trasferta sia di durata superiore a 4 ore.
- Per le trasferte all’estero al dipendente sarà corrisposto:
  - il rimborso delle spese di viaggio (preventivamente autorizzate);
  - il rimborso delle spese documentate di pernottamento e prima colazione in albergo a tre stelle o categoria equivalente;
  - il rimborso delle spese documentate di vitto (max € 33,8 per due pasti; max € 19,5 per un pasto), fatto salvo quanto diversamente concordato tra azienda e dipendente in relazione alle diverse destinazioni;

- un’indennità di trasferta giornaliera pari a € 41,6 per trasferte di durata superiore a 12 ore.

Per le frazioni di giornata si applicano gli stessi criteri previsti per le trasferte interne.

- Nel caso di trasferte con durata superiore a 240 giorni le aziende potranno prolungare tale periodo ovvero disporre il trasferimento individuale del dipendente nella nuova sede di lavoro, nel rispetto dei limiti previsti all’art. 40 CCNL.

### **Accordo di confluenza**

- Al personale inviato in missione continuativa in Alto Adige sono confermati i trattamenti in essere; il compenso Alto Adige (ex cv. 58) previsto dall’accordo 19.7.95 è superato ed il relativo importo mensile (€ 103,29) confluisce, integrandola, nell’indennità fissa mensile sostitutiva dell’indennità di trasferta.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- Il nuovo CCNL innova profondamente la normativa ed il trattamento economico.
- In particolare, sono superate le indennità orarie e chilometriche spettanti in relazione al parametro rivestito o alla tipologia di C.L.C. rilasciata dalla Società.
- I rimborsi per vitto e pernottamento sono stati allineati ai trattamenti previsti nei principali CCNL nazionali.
- I trattamenti spettanti in caso di trasferta estera sono direttamente fissati nel nuovo contratto senza rinvii a disposizioni di legge/decreti ministeriali.

### **Assenza dalla residenza**

- Spetta al P.d.M. e al P.d.B. in servizio sui treni.
- Viene rideterminata con valori differenziati per i servizi che comprendono o meno il RFR, sia sul territorio nazionale che all’estero.
- Spetta anche al personale in servizio di accompagnamento notte nelle carrozze cuccette in servizio internazionale.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- Differenziazione tra servizi con o senza RFR.
- Per l’accompagnamento notte nelle carrozze cuccette in servizio internazionale non è più prevista la trasferta.

### **Indennità di linea**

- Spetta al personale della manutenzione infrastrutture addetto ai Tronchi e alle Zone.
- Allo stesso personale, in caso di utilizzazione al di fuori del proprio Tronco o della propria Zona di giurisdizione, spetta il trattamento di trasferta.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- E' corrisposta in via ordinaria fino a 10 ore di prestazione (anziché 9) e dopo la 10<sup>a</sup> ora è prevista una maggiorazione del 20%.
- Non è più previsto il trattamento di trasferta dopo la 9<sup>a</sup> ora di prestazione.

**CCNL:** Art. 73 – Indennità di trasferimento

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.8.2003

-----

## **CCNL**

In caso di trasferimento individuale non a domanda di cui all'art. 40 del CCNL, al dipendente compete:

- il rimborso delle spese documentate di trasporto per sé e per i familiari conviventi nonché per il mobilio, l'arredamento e il bagaglio, previ opportuni accordi da prendersi con il dipendente;
- il rimborso dell'eventuale indennizzo dovuto dal dipendente per anticipata risoluzione del contratto di affitto per un importo massimo pari a 6 mensilità del canone di affitto;
- il rimborso delle spese relative alla disdetta delle utenze precedenti e all'intestazione delle nuove utenze per il nuovo alloggio;
- per i trasferimenti al di fuori dal territorio della provincia:
  - una indennità mensile di importo non superiore a € 350, per un periodo massimo di dodici mesi, per contribuire alle spese della nuova abitazione;
  - l'importo di cui sopra è raddoppiato o triplicato rispettivamente in caso di trasferimento nella regione limitrofa ovvero oltre la regione limitrofa;
  - in alternativa, in caso di acquisto di alloggio dietro domanda del dipendente, saranno attribuiti gli stessi contributi, con gli stessi criteri di calcolo, per un importo corrispondente a 18 mesi, da erogarsi in unica soluzione;

- gli ulteriori seguenti trattamenti a seconda che il dipendente si trasferisca da solo o con i familiari conviventi:

Trasferimento in ambito provinciale	Trasferimento in ambito regionale	Trasferimento nella regione limitrofa	Trasferimento oltre la regione limitrofa
-------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	--

**Compenso equivalente all'indennità di trasferta**

da solo	15 gg	30 gg	45 gg	90 gg
con familiari conviventi	30 gg	45 gg	60 gg	120 gg

**Una tantum**

da solo	4/3 r.m.g.	4/3 r.m.g.	8/3 r.m.g.	12/3 r.m.g.
con familiari conviventi	4/3 r.m.g.	8/3 r.m.g.	16/3 r.m.g.	24/3 r.m.g.

r.m.g. = retribuzione mensile globale percepita nel mese precedente al trasferimento

**Permessi retribuiti**

da solo		2 gg.	3 gg.	3 gg.
con familiari conviventi		4 gg.	5 gg.	5 gg.

**Sintesi dei cambiamenti**

- La nuova disciplina innova completamente quella precedentemente in vigore, ed è finalizzata a favorire l'utilizzazione dell'istituto del trasferimento individuale come disciplinato dal CCNL (v. scheda 41)

**CCNL:** Art. 74 – Reperibilità e disponibilità

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.9.2003

-----

**CCNL**

### **Reperibilità**

- L'obbligo della reperibilità consiste nell'impegno da parte del lavoratore di mettere l'azienda in condizione di chiamarlo fuori dal normale orario di lavoro per raggiungere entro un'ora la località di raccolta/riunione/intervento.  
A tal fine le aziende doteranno di idonei strumenti di comunicazione i lavoratori inseriti nei turni di reperibilità.
- La reperibilità è prevista per il settore manutenzione infrastrutture. Ulteriori settori potranno essere individuati previa intesa tra le parti a livello aziendale.
- I dipendenti sono soggetti all'obbligo della reperibilità, ove prevista.
- I turni di reperibilità devono essere esposti almeno 15 gg. prima della loro operatività ed hanno durata trimestrale.
- L'impegno massimo per ciascun dipendente è pari a 7 giorni ogni 4 settimane.  
A livello aziendale potrà essere definito un numero di giornate superiore a 7, fino ad un massimo di 10.
- Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta a seguito di guasti o anomalie e fino al ripristino della funzionalità.
- Il tempo complessivo dell'intervento comprende quello normalmente necessario dal momento della chiamata per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo.
- Qualora, al momento della chiamata, il dipendente non abbia fruito di almeno 8 ore di riposo, la durata dell'intervento dovrà essere limitata, di norma, a 4 ore. Tale limite potrà essere superato per necessità di continuità dell'intervento, senza comunque superare le 8 ore.
- A livello aziendale potranno essere definiti limiti più elevati per le durate degli interventi e per i regimi dei riposi.
- Il lavoratore presente negli impianti non può essere considerato reperibile, né può esserlo nei giorni di malattia o di altra assenza che impedisca l'effettuazione della prestazione.

- Potrà essere reperibile il dipendente che, in una giornata di ferie, dichiara espressamente, assumendosene ogni responsabilità, di essere in grado di intervenire in caso di chiamata.
- Non sarà considerato reperibile il dipendente chiamato ad intervenire durante la pausa per refezione o nell'intervallo tra due prestazioni in caso di orario spezzato. In tali casi le prestazioni saranno considerate straordinarie ed assoggettate alla relativa disciplina.

### Compensi

- Per ogni giornata di turno:
  - € 13,50 se lavorativa
  - € 31,00 se libera dal servizio
  - € 57,00 per 1° gennaio, domenica di Pasqua, 15 agosto, 25 dicembre
- Per ogni chiamata: € 19,00  
 Il compenso comprende i tempi di spostamento per raggiungere i punti di raccolta/riunione/intervento.  
 Il compenso compete solo in caso di effettivo spostamento dal domicilio.  
 Pertanto, lo straordinario spettante per gli interventi spetta a partire a dall'ora in cui il dipendente raggiunge il punto di raccolta/riunione/intervento sino all'ora in cui viene riportato nel punto medesimo.
- Le maggiori prestazioni rese possono, peraltro, essere recuperate previa richiesta scritta del dipendente, al quale, in ogni caso, saranno riconosciute le eventuali maggiorazioni orarie per lavoro straordinario ove l'intervento non sia stato effettuato durante il periodo feriale diurno.

### **Disponibilità**

- Per far fronte a situazioni contingenti, le aziende possono ricorrere ai lavoratori disponibili, individuati su base volontaria, per interventi al di fuori dell'orario di lavoro. La disponibilità non comporta l'obbligo ad essere rintracciati, ma fa nascere l'obbligo ad intervenire se rintracciati.
- Compenso per chiamata: € 32,00
- Le prestazioni rese saranno comutate e compensate con le stesse modalità previste per il personale reperibile.

### Disposizioni comuni (reperibilità e disponibilità)

- Qualora le aziende autorizzino i dipendenti all'uso dell'automezzo privato per raggiungere il punto di raccolta o il luogo dell'intervento, lo stesso sarà coperto da apposita polizza "kasco" con garanzia rispetto anche alle eventuali franchigie. In tal caso, ai dipendenti saranno rimborsate le spese con riferimento ai chilometri percorsi, sulla base delle tabelle ACI.
- Le ulteriori discipline di dettaglio riferite alla reperibilità saranno convenute tra le parti a livello di Società.

## Sintesi dei cambiamenti

- La disciplina normativa è sostanzialmente invariata.
- Durante il normale orario giornaliero il lavoratore presente nell'impianto non può essere considerato reperibile.
- Ai sensi dell'art. 41 dell'Accordo di Confluenza, il personale reperibile sarà dotato di telefono cellulare aziendale.
- Viene pertanto meno il compenso rimborso canone telefonico.
- Si conferma che nel caso il lavoratore venga chiamato ad intervenire durante la pausa per la fruizione del pasto (v. punto 1.1 art. 19 Accordo di confluenza), al medesimo spetta esclusivamente l'indennità di chiamata di € 19,00 se il lavoratore è inserito, in quella giornata, in turno di reperibilità, o di € 32,00 se il lavoratore non è inserito nel turno di reperibilità (considerandolo, quindi, come disponibile).

**CCNL:** Art. 75 – Indennità per maneggio denaro

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.9.2003

-----

### **CCNL**

- Il compenso spetta ai dipendenti utilizzati in impianti di vendita diretta (viaggiatori e merci) o agli addetti agli Uffici Cassa Valori ed al maneggio denaro di valuta estera, con responsabilità diretta per eventuali ammanchi.
- Rientra in tale istituto anche il compenso spettante ai dipendenti che svolgono attività di controlleria a bordo treno in relazione alle somme riscosse a titolo di sovrattassa ovvero al rilascio dei biglietti in località sprovviste di punti vendita diretta o indiretta.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- L'indennità per maneggio denaro assorbe il compenso per "cambio valuta estera".
- Rimane sostanzialmente invariata la restante disciplina relativa all'attività di riscossione a bordo treno delle somme a titolo di sovrattassa o al rilascio di biglietti in località sprovviste di punti vendita.  
Le modalità di concessione, fermi restando i valori minimi stabiliti dal CCNL, sono definite dalle aziende.

**CCNL:** Art. 76 – Indennità di turno

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.9.2003

-----

## **CCNL**

- Per ogni giornata di presenza, ai dipendenti è corrisposta una indennità il cui importo è differenziato in base al turno espletato.
- Le tipologie di turno previste sono:
  - turni avvicendati nelle 24 ore
  - turni non cadenzati nelle 24 ore
  - turni avvicendati su due periodi giornalieri.
- L'indennità non spetta nelle giornate di malattia, nelle giornate di assenza non retribuita e nelle giornate di permesso di cui al punto 2 dell'art. 36 CCNL.

## **Sintesi dei cambiamenti**

- Vengono meno le indennità per i turni fissi ed i turni spezzati, sostituiti con altri specifici compensi, nonché le differenziazioni, previste nel precedente contratto, per i turni in seconda che intaccavano il periodo 22.00 – 06.00.

**CCNL:** Art. 77 – **Indennità per lavorazioni in condizioni disagiate**

**Accordo di confluenza:** -----

**Decorrenza:** 1.9.2003

-----

## **CCNL**

### Indennità per lavorazioni in presenza di sostanze nocive o tossiche

- Sono previste specifiche indennità giornaliera per:
  - uso di mezzi di protezione individuale integrale per la manipolazione od il contatto di sostanze nocive o tossiche (€ 10,33);
  - il disagio connesso a manipolazione o contatto di sostanze nocive o tossiche con normali indumenti di protezione (€ 1,29), nel rispetto di quanto stabilito dagli organi sanitari competenti;
  - attività di decoibentazione dell'amianto in appositi ambienti denominati "tipo A" ovvero attività di collaudo delle operazioni di bonifica e decoibentazione presso le officine delle aziende stesse o delle aziende incaricate per svolgere tale attività (€ 20,66);
  - attività svolta presso luoghi, denominati "ambienti di tipo S" (€ 5,16);
  - uso di apparecchiature radiologiche (€ 4,80).Tali indennità non sono cumulabili fra loro.

### Indennità per lavori in galleria o sottosuolo

- Sono previste specifiche indennità giornaliera per:
  - attività di durata pari ad almeno 2 ore svolta in gallerie di lunghezza superiore a 300 m. (€ 1,50).
  - attività di durata pari ad almeno la metà della prestazione giornaliera in locali sotterranei individuati dall'azienda e sulla base delle caratteristiche definite dagli organi tecnico-sanitari competenti (€ 0,75).

### **Sintesi dei cambiamenti**

- Sostanzialmente invariato il trattamento previsto per le lavorazioni in presenza di sostanze nocive o tossiche.
- Il trattamento previsto per l'uso di apparecchiature radiologiche è individuato in valore giornaliero e non mensile.
- Muta il trattamento per lavori in galleria: per aver titolo al compenso l'attività deve essere effettivamente svolta e la lunghezza minima delle gallerie viene portata da 200 m. a 300 m.

### **Riferimenti normativi**

- DPR n. 270/87 e L. n. 460/88

**CCNL:** -----  
**Accordo di confluenza:** **Art. 38 – Emolumento personale aziendale (EPA)**

**Decorrenza:** **1.9.2003**

-----

### **Accordo di confluenza**

- A partire dall'1.9.2003, in sostituzione di alcune specifiche indennità/competenze accessorie soppresse in pari data, sarà erogato un "emolumento personale aziendale", individualmente determinato e rapportato a mese, in relazione a quanto effettivamente percepito nei 12 mesi antecedenti la data di sottoscrizione dell'Accordo di confluenza.
- Tale importo sarà erogato per 12 mensilità e non sarà utile ai fini del trattamento di fine rapporto.
- L'E.P.A. sarà ridotto in tutto o in parte con il mutamento non temporaneo della situazione lavorativa che aveva originato il riconoscimento delle singole indennità/competenze accessorie soppresse.

### **Sintesi dei cambiamenti**

- Le voci che costituiscono l'EPA non sono più riconosciute al personale assunto a far data dall'1.9.2003 ed al personale già in servizio al 31.8.2003 che non percepiva tali indennità/compensi alla data del 16.4.2003.

**CCNL:** Art. 78 – Indennità diverse

**Accordo di confluenza:** Art. 39 – Indennità diverse

**Decorrenza:** 1.9.2003

-----

## CCNL

### Multiperiodicità

- Nei periodi di flessibilità multiperiodale, nelle settimane in cui si supera l'orario di lavoro settimanale, ai dipendenti con orario di lavoro su prestazione unica giornaliera o inseriti in turni avvicendati su 2 periodi giornalieri, sarà corrisposta una indennità settimanale, più elevata nel caso di flessibilità concordata (v. punto 1 art. 78 CCNL).
- Tali indennità sono ridotte di 1/5 per ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo (1/6 in caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni).

### Articolazione dell'orario settimanale su 6 giorni

- In caso di ripartizione concordata dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni, ai dipendenti sarà corrisposta una indennità pari a € 15,00 per ogni 6° giorno lavorato.
- L'indennità non sarà corrisposta in caso di assenza a qualsiasi titolo, ad eccezione dei periodi di malattia o infortunio di durata superiore a 15 giorni.

### Orario spezzato

- Ai dipendenti con orario spezzato e con intervallo di durata superiore a 2 ore e fino a 3 ore, spetta un compenso giornaliero pari a € 17,00 per i livelli professionali A,B,C,D ovvero € 11,35 per i restanti livelli.
- Tale indennità non è corrisposta nelle giornate di assenza non retribuita, nelle giornate di malattia, nelle giornate di assenza facoltativa retribuita e nelle giornate di permesso di cui al punto 2 dell'art. 36 del CCNL.

### Flessibilità previste per il personale di macchina e bordo

- Per tale personale sono previste alcune deroghe rispetto ai limiti prestazionali fissati nel CCNL.
- Le deroghe possono essere concordate solo nell'ambito della specifica procedura prevista per la definizione dell'articolazione dei turni e solo in questo caso danno titolo alla specifica incentivazione.
- Le indennità non spettano nel caso di assenza a qualsiasi titolo.

- Le flessibilità previste e gli importi delle relative incentivazioni sono tassativamente i seguenti:

***Punto 2.6.1 art. 22 CCNL e punto 2.3.1 art. 14 Accordo di confluenza***

- Servizi giornalieri di andata e ritorno con durata max a 10 ore anche interessanti la fascia oraria 0.00 – 1.00: € 12,00

***Punto 2.6.3 art. 22 CCNL e punto 2.3.2 art. 14 Accordo di confluenza***

- Servizi giornalieri di sola andata o solo ritorno con RFR e con durata max fino a 8 ore:

✚ se collocati nella fascia oraria 5.00 – 24.00: € 8,00

✚ se interessanti la fascia oraria 0.00 – 1.00: € 10,00

***Punto 2.6.4 art. 22 CCNL e punti 2.3.3 e 2.3.4 art. 14 Accordo di confluenza***

- Servizi giornalieri di andata e ritorno ad agente unico se interessanti le fasce orarie 0.00 - 1.00 o 4.00 – 5.00: € 10,00

***Punto 2.7.1 art. 22 CCNL e punto 2.4.2 art. 14 Accordo di confluenza***

- Riduzione fino a 11 ore del riposo giornaliero in residenza, solo per i servizi di andata e ritorno diurni del trasporto regionale e locale collocati su due giornate solari anche nelle fasce orarie 5.00 – 6.00 e 22.00 - 24.00: € 12,00

***Punto 2.8.1 art. 22 CCNL e punto 2.5.1 art. 14 Accordo di confluenza***

- Durata minima a 6 ore per RFR non interessanti la fascia 0.00 – 05.00 nel caso in cui le 2 prestazioni lavorative afferenti lo stesso RFR siano collocate nella fascia 5.00 – 24.00 della stessa giornata solare e siano entrambe programmate entro il limite massimo di 7 ore.

Per tale situazione il CCNL non prevede espressamente l'importo da attribuire.

Tuttavia, in analogia a quanto previsto per i servizi compresi nella fascia 05.00 – 24.00, in tal caso competeranno € 8,00.

***Punto 2.8.2 art. 22 CCNL e punto 2.5.2 art. 14 Accordo di confluenza***

- Durata massima a 11 ore per un 2° RFR nel mese.  
In corrispondenza del RFR che, nello sviluppo del turno, viene individuato come 2° RFR nel mese verrà corrisposto l'importo di:

✚ € 8,00 se collocato nella fascia oraria 5.00 – 24.00

✚ € 10,00 se interessante la fascia oraria 0.00 – 5.00

***Punto 2.10 art. 22 CCNL e punto 2.6 art. 14 Accordo di confluenza***

- Elevazione fino a 30 minuti dei limiti di condotta effettiva:
  - ✚ se il servizio è collocato nella fascia oraria 5.00 – 24.00: € 8,00
  - ✚ se il servizio interessa la fascia oraria 0.00 – 1.00: € 10,00

***Cumulo delle flessibilità di orario***

- Nei casi di cumulo delle flessibilità: € 16,00.

### ***Flessibilità di orario programmate e poi soppresse dall'azienda***

- Nel caso di servizi in regime di flessibilità concordata, programmati e non effettuati dall'azienda, al dipendente spetta in ogni caso il compenso.
- Nel caso di reimpiego al dipendente sarà corrisposto l'indennità di maggior valore tra quella prevista per il servizio programmato in origine e quella eventualmente spettante per il nuovo servizio.
- Nel caso di mancato reimpiego, qualora per effetto del servizio originariamente programmato si fosse verificato il cumulo di flessibilità, al dipendente competeranno € 12,00.

### **Accordo di confluenza**

#### Indennità spettanti ai dipendenti con orario di lavoro giornaliero articolato su prestazione unica

1. con prestazione unica giornaliera ed, anche, eventualmente, con orario spezzato ed un intervallo di durata fino a 1 ora: € 0,80 a giornata.
2. con prestazione unica giornaliera, con orario spezzato ed un intervallo di durata superiore ad 1 ora e fino a 2 ore: € 5,20 a giornata
3. Le flessibilità di cui ai punti 1. e 2. non sono fra loro cumulabili né possono cumularsi con l'indennità prevista nel CCNL di settore per intervalli superiori a 2 ore, nei casi di orario spezzato.
4. Tali indennità spettano di norma in relazione alla effettiva presenza in servizio, nonché nei casi espressamente previsti dal CCNL (ad es.: ferie, permesso sindacale, ecc.).

#### Compensi 6° e 7° giorno lavorato

- Nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni dal martedì al sabato spettano € 24,00 per ogni sabato lavorato.
- Nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni comprendenti la domenica spettano € 34,00 per ogni domenica lavorata.
- I due compensi sono erogabili a valle di una specifica negoziazione in tal senso.
- Non possono, ovviamente, accedere a tali compensi i dipendenti che operano in turni non cadenzati (PdM, PdB e Navi Traghetto).
- Tali indennità non sono corrisposte in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo.

#### Compenso per condotta mezzi di trazione con potenza superiore a 200 CV

- Ai Tecnici di Manovra e Condotta (livello E) ed agli Operatori Specializzati della Circolazione (livello F) compete un compenso orario pari a € 0,83 quando effettuano servizi di manovra alla condotta di mezzi di trazione con potenza superiore ai 200 CV.

### Indennità di Bilinguismo

- E' confermato l'attuale compenso, con i seguenti importi mensili:

Livelli A e B	€ 174,11
Livelli C e D	€ 145,09
Livelli E e F	€ 116,08
Livelli G e H	€ 104,47
- L'indennità non spetta in tutti i casi di assenza non retribuita ed è ridotta in proporzione in tutti i casi in cui è prevista una riduzione della retribuzione.

### Indennità per istruttori nei corsi professionali

- Ai dipendenti che svolgono saltuariamente attività di insegnamento in aula, per ciascuna ora di lezione spetta una indennità pari a:
  - 🚩 € 1,55 per chi svolge l'attività per più di 8 giornate al mese
  - 🚩 € 4,15 fino a 8 giornate al mese

### Compenso per collaudi

- E' confermata l'attuale disciplina.

### Visite in conto terzi per il personale sanitario

- E' confermata l'attuale disciplina. Gli importi medi mensili da corrispondere ai dipendenti sono confermati nelle attuali misure massime (€ 259 per il personale tecnico-sanitario, € 207 per il personale amministrativo e € 1.085 per il personale medico)

### Indennità di sede all'estero

- E' confermata l'attuale disciplina

### Assegno di confine

- E' confermata l'attuale disciplina che prevede l'erogazione di tale assegno a tutti i dipendenti che comprovino l'effettiva residenza e dimora in territorio estero di confine (Modane, Chiasso, Arnoldstein e Innsbruck).
- L'indennità non spetta in tutti i casi di assenza non retribuita ed è ridotta in proporzione in tutti i casi in cui è prevista una riduzione della retribuzione.

**CCNL:** -----

**Accordo di confluenza:** Art. 40 – Indennità per il personale navigante

**Decorrenza:** 1.9.2003

-----

### **Accordo di confluenza**

Sono confermate, per tale personale:

- l'indennità di presenza a bordo, rivalutata secondo quanto previsto all'art 40,
- la quota (oraria) di presenza a bordo,
- l'indennità di collegamento terra-bordo,
- il lavoro straordinario/superi.

**CCNL:** -----  
**Accordo di confluenza:** **Art. 41 – Disposizioni finali**  
**Decorrenza:** **1.9.2003**

-----

### **Accordo di confluenza**

- All'art 41 sono specificate le competenze accessorie/indennità esplicitamente soppresse in relazione alla riqualificazione delle relative masse salariali confluite nell'indennità di funzione, nel salario professionale, nell'indennità di utilizzazione professionale e indennità di navigazione, nell'indennità per lavoro notturno, nell'indennità per maneggio denaro, nell'indennità per lavorazioni in condizioni disagiate e nelle indennità diverse.
- Resta confermato l'assegno ad personam di cui all'ex art. 38.6 CCNL 90/92, da riassorbirsi nel caso di passaggio a parametro/livello superiore.
- Sono stabilite le seguenti modalità di corresponsione della retribuzione:
  - entro il 27 del mese corrente sono erogati i seguenti elementi:
    - Minimo contrattuale
    - Assegni per il nucleo familiare
    - Aumenti periodici di anzianità
    - Indennità di funzione
    - Salario Professionale
    - ERI
    - Indennità di sede all'estero
    - Assegno di Confine
    - Assegno ad personam ex art. 38.6 CCNL 90/92
  - tutti gli altri elementi sono erogati entro il giorno 27 del 2° mese successivo a quello cui si riferiscono le prestazioni.
- Nel mese di dicembre di ciascun anno, le retribuzioni sono erogate entro il giorno 20, così come la tredicesima mensilità.
- L'APP (v. art. 32 Accordo di confluenza) o la quattordicesima mensilità (v. art. 65 CCNL) sono corrisposti entro il 27 luglio di ciascun anno, contestualmente alla retribuzione.

**CCNL:** Art. 79 – **Trattamento di fine rapporto**

**Accordo di confluenza:** Art. 42 – **Trattamento di fine rapporto**

**Decorrenza:** 1.8.2003 (ai fini dell'accantonamento le decorrenze sono quelle definite per ciascuna voce retributiva)

-----

### **CCNL**

- Individua gli elementi retributivi che concorrono all'accantonamento del TFR.
- Rinvia a livello aziendale:
  - la definizione dei criteri per la concessione delle anticipazioni del TFR al personale;
  - l'individuazione della quota del TFR accantonato da destinare alla pensione integrativa.

### **Accordo di confluenza**

- Individua gli ulteriori elementi retributivi aziendali che concorrono all'accantonamento del TFR tra i quali, a decorrere dall'1.1.2004 l'A.P.P. (v. art. 32)

### **Sintesi dei cambiamenti**

- La 14<sup>a</sup> mensilità (o assegno personale pensionabile) entra nel computo dell'accantonamento al TFR
- Nulla è mutato in relazione ai criteri di concessione delle anticipazioni ed alla quota di TFR da destinare al Fondo Pensione Complementare Eurofer.

### **Riferimenti normativi**

- Art. 2120 codice civile “Disciplina del trattamento di fine rapporto”
- L. 29 maggio 1982, n. 197 “Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica)