

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELLE ATTIVITA' FERROVIARIE**

Addì 16 aprile 2003 in Roma

tra

- AGENS e la Delegazione delle Imprese esercenti Attività ferroviarie,  
con l'assistenza di CONFINDUSTRIA

e

- FILT/CGIL, FIT/CISL, UILTRASPORTI/UIL e lo SMA,  
con l'assistenza delle Confederazioni Sindacali CGIL, CISL, UIL

- UGL Ferrovie, con l'assistenza della Confederazione Sindacale UGL

- OR.S.A. Ferrovie

è stato sottoscritto il presente Accordo per la definizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

*C.C.N.L.*

*delle*

*ATTIVITA' FERROVIARIE*

# *C.C.N.L. delle Attività Ferroviarie*

## **INDICE**

Premessa

Campo di applicazione

Decorrenza e durata

### **Capitolo 1 – DISCIPLINA DEL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI**

- Art. 1 - Sistema delle Relazioni Industriali
  - A. Organismi Paritetici
  - B. Livelli, fasi e materie dell'informativa sindacale
- Art. 2 - Comitati Aziendali Europei
- Art. 3 - Assetti contrattuali – Procedura di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro
- Art. 4 - Procedura di rinnovo dell'Accordo aziendale
- Art. 5 - Rappresentanze sindacali unitarie e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- Art. 6 - Assemblea
- Art. 7 - Diritto di affissione
- Art. 8 - Locali
- Art. 9 - Permessi per motivi sindacali e cariche elettive
- Art. 10 - Contributi sindacali
- Art. 11 - Appalti
- Art. 12 - Ristrutturazione e riorganizzazione aziendale
- Art. 13 - Trasferimento d'azienda

## **Capitolo 2 – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 14 - Assunzione
- Art. 15 - Periodo di prova
- Art. 16 - Contratto a tempo parziale
- Art. 17 - Contratto di formazione e lavoro
- Art. 18 - Contratto di apprendistato
- Art. 19 - Contratto a tempo determinato
- Art. 20 - Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

## **Capitolo 3 – CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE**

- Art. 21 - Classificazione Professionale

## **Capitolo 4 – ORARIO DI LAVORO**

- Art. 22 - Orario di lavoro
- Art. 23 - Lavoro straordinario
- Art. 24 - Riposo settimanale e Giorni festivi
- Art. 25 - Ferie

## **Capitolo 5 – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 26 - Malattia e infortunio non sul lavoro
- Art. 27 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale
- Art. 28 - Tutela della maternità e della paternità
- Art. 29 - Tossicodipendenza e alcooldipendenza
- Art. 30 - Persone con handicap
- Art. 31 - Lavoratori affetti da virus HIV
- Art. 32 - Volontariato
- Art. 33 - Facilitazioni per i lavoratori studenti
- Art. 34 - Congedi per formazione e per formazione continua
- Art. 35 - Congedo per gravi motivi familiari
- Art. 36 - Permessi
- Art. 37 - Permessi per donatori di sangue e di midollo osseo
- Art. 38 - Servizio militare o Servizio civile sostitutivo
- Art. 39 - Assenze non retribuite
- Art. 40 - Trasferimenti individuali
- Art. 41 - Mobilità individuale
- Art. 42 - Trasferimenti individuali interaziendali
- Art. 43 - Formazione professionale
- Art. 44 - Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro
- Art. 45 - Divisa
- Art. 46 - Pasti aziendali
- Art. 47 - Tutela legale e copertura assicurativa
- Art. 48 - Risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso
- Art. 49 - Fondo pensione complementare
- Art. 50 - Assistenza sanitaria integrativa
- Art. 51 - Doveri del personale
- Art. 52 - Sanzioni disciplinari
- Art. 53 - Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto
- Art. 54 - Mancanze punibili con la multa
- Art. 55 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da uno a quattro giorni
- Art. 56 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da cinque a sette giorni
- Art. 57 - Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da otto a dieci giorni
- Art. 58 - Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso
- Art. 59 - Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso
- Art. 60 - Sospensione cautelare non disciplinare
- Art. 61 - Procedimento disciplinare
- Art. 62 - Collegio di conciliazione e arbitrato

## **Capitolo 6 – RETRIBUZIONE**

- Art. 63 - Retribuzione
- Art. 64 - Aumenti periodici di anzianità
- Art. 65 - Tredicesima e Quattordicesima mensilità
- Art. 66 - Indennità di funzione
- Art. 67 - Salario professionale
- Art. 68 - Premio di risultato
- Art. 69 - Compenso per lavoro straordinario
- Art. 70 - Indennità per lavoro notturno
- Art. 71 - Indennità per lavoro domenicale o festivo
- Art. 72 - Trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede
- Art. 73 - Indennità di trasferimento
- Art. 74 - Reperibilità e disponibilità
- Art. 75 - Indennità per maneggio denaro
- Art. 76 - Indennità di turno
- Art. 77 - Indennità per lavorazioni in condizioni disagiate
- Art. 78 - Indennità diverse
- Art. 79 - Trattamento di fine rapporto

Allegato A - Una tantum

## **PREMESSA**

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, per riconoscimento comune delle parti, assume gli indirizzi e i contenuti del “Protocollo sulla politica dei redditi e dell’occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo” del 23 luglio 1993.

Il contratto collettivo dà attuazione nel settore ferroviario alle indicazioni contenute nei punti 4.4 e 4.5 del “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, con particolare riferimento alla ricerca di soluzioni contrattuali in linea con le esigenze di nuove regole conseguenti ai processi di liberalizzazione e di apertura al mercato derivanti dall’applicazione delle normative europee.

In questo ambito il presente contratto rappresenta la realizzazione del comune impegno in direzione di una semplificazione e razionalizzazione del sistema contrattuale nel settore dei trasporti.

Il contratto rappresenta l’esigenza, condivisa dalle parti, di una disciplina contrattuale collettiva che si rivolge alla pluralità di imprese operanti nell’esercizio delle attività ferroviarie a fronte della necessità di disporre di risposte tempestive, flessibili e qualificate all’evoluzione del mercato, in relazione all’affermarsi dei processi competitivi imposti dall’Unione Europea, dalle leggi nazionali e dalle leggi regionali che intervengono sul trasporto ferroviario.

Le parti, ferme restando le distinzioni dei rispettivi ruoli e responsabilità, riconoscono l’esigenza di valorizzare la risorsa lavoro anche attraverso la ricerca di modelli di tipo partecipativo, con l’obiettivo di qualificare i rapporti tra le parti ai vari livelli, con gli strumenti contrattualmente riconosciuti.

Per quanto sopra le parti riconoscono la necessità di favorire le modifiche e le integrazioni delle normative contrattuali che si possono rendere necessarie considerata la rapida evoluzione dei processi di liberalizzazione del settore, le innovazioni tecnologiche e le attese innovazioni normative europee e nazionali.

Le parti stipulanti rilevano congiuntamente che le imprese operanti nel settore individuato dal “Campo di applicazione” potranno essere interessate da processi di sviluppo tecnologico e organizzativo di cambiamento dei contesti di mercato e di quadro regolatorio in relazione ai quali riconoscono la comune esigenza, sia per le imprese del settore che per i loro dipendenti, di sviluppare nel periodo di vigenza del contratto, stipulato tra le parti stesse, una attività di monitoraggio delle normative definite, affinché con modalità non conflittuali sia possibile individuare modifiche ed integrazioni delle discipline contrattuali in grado di fornire soluzioni adeguate rispetto alle innovazioni tecnologiche e normative che abbiano rilevanti conseguenze sull’organizzazione del lavoro, sulle condizioni di svolgimento delle prestazioni di lavoro e sull’occupazione.

Le ipotesi saranno individuate nell'ambito di una apposita Commissione paritetica formata da sei componenti per la parte di rappresentanza delle imprese e dai sei componenti per la parte di rappresentanza dei lavoratori.

Le ipotesi di modificazione così individuate formeranno oggetto di esame fra le parti stipulanti in occasione delle fasi con finalità negoziali previste dal contratto collettivo in sede nazionale, allo scopo di valutare i positivi effetti che ne potrebbero derivare per il settore e di delineare i futuri sviluppi degli esiti dell'attività di monitoraggio.

La prima fase della attività di monitoraggio sarà avviata entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, in occasione di uno specifico incontro che sarà convocato per iniziativa congiunta ovvero su richiesta di una delle parti.



## **CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dipendenti delle imprese che esercitano le attività ed i servizi connessi (quali, la manutenzione e la riparazione dei rotabili, la manovra, la vendita, ecc.) per il trasporto di persone e merci su ferrovia, i servizi ferroviari alle imprese di trasporto ferroviario, nonché le attività di gestione della rete infrastrutturale ferroviaria, assicurandone il mantenimento in efficienza, la sicurezza e lo sviluppo.

## **DECORRENZA E DURATA**

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Ferme restando le diverse decorrenze per singoli istituti ove specificamente previste, il CCNL decorre dal 1° gennaio 2003 ed avrà durata sino al 31 dicembre 2006 con scadenza della parte economica al 31 dicembre 2004 ai sensi di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993.

Capitolo 1

**DISCIPLINA DEL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI**

## **ART. 1 - SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI**

1. Le parti, coerentemente con i principi affermati in “Premessa” al CCNL, che ne costituisce parte integrante, e nella consapevolezza dell’importanza del ruolo delle relazioni industriali, intendono sviluppare un sistema di relazioni industriali e della partecipazione negli organismi paritetici di cui alla successiva lettera A, articolato sui livelli di informazione indicati alla lettera B, fondato sul reciproco riconoscimento dei ruoli e sul rispetto delle distinte prerogative e caratterizzato da sistematicità di rapporti su specifici temi individuati di comune interesse per esaminarne le evoluzioni e le ricadute specifiche nelle diverse realtà aziendali.
2. Le parti individuano, a tal fine, i seguenti strumenti relazionali, costituiti da organismi congiunti e paritetici, da realizzare entro 3 mesi dalla sottoscrizione del CCNL, orientati alla creazione delle condizioni utili alla conoscenza del settore anche al fine di prevenire l’insorgenza di conflitti sia attraverso la più ampia diffusione degli obiettivi d’impresa in funzione dello sviluppo produttivo e dei nuovi scenari organizzativi, tecnologici e di mercato, sia attraverso il coinvolgimento delle istanze di rappresentanza.
3. Il sistema della partecipazione negli organismi paritetici potrà essere ulteriormente articolato nei gruppi societari e nelle realtà aziendali più complesse nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità.

### **A. ORGANISMI PARITETICI**

#### OSSERVATORIO NAZIONALE

Entro il termine previsto al precedente punto 2 verrà costituito a livello nazionale un Osservatorio, formato pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante e da un identico numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, quale sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle seguenti aree tematiche: situazione economico sociale del trasporto ferroviario, formazione professionale, ambiente e sicurezza del lavoro.

In particolare, in tale sede, ed in relazione alle aree tematiche sopra individuate, saranno affrontati i seguenti argomenti:

- a) andamento delle imprese di servizi di trasporto su ferro, nazionali e comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo relativi agli altri settori del trasporto (su strada, aereo, marittimo);
- b) evoluzione dell’assetto organizzativo del mercato delle attività ferroviarie, rispetto all’evoluzione internazionale e nazionale del settore, avendo riguardo alle realtà territoriali di cui all’obiettivo 1 quale definito nella normativa comunitaria, ed in particolare al Mezzogiorno;
- c) linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;

- d) andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;
- e) dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici del settore rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;
- f) andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro del settore distinti per sesso con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;
- g) formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed alle trasformazioni organizzative, normative e professionali;
- h) tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto ferroviario, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate;
- i) andamento delle relazioni industriali e del sistema della partecipazione negli organismi paritetici nelle imprese del settore.

Ai fini dell'analisi e valutazione dei flussi occupazionali verrà costituita presso l'Osservatorio stesso una banca dati destinata a raccogliere informazioni relative all'andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro del settore, ai flussi in entrata e in uscita, alle tipologie dei rapporti di lavoro; la raccolta dei dati avverrà nel pieno rispetto della vigente disciplina sulla tutela della privacy.

L'Osservatorio Nazionale potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti e nell'ambito delle aree tematiche sopra definite.

A tal fine potranno essere costituite commissioni con lo scopo di elaborare studi o documenti da sottoporre alle parti contraenti, atti ad individuare soluzioni a questioni di particolare rilevanza per il settore. A tale scopo l'Osservatorio potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, anche del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dalle parti.

Entro tre mesi dalla stipula del presente CCNL le parti definiranno con apposito accordo le modalità costitutive ed operative per l'avvio ed il corretto funzionamento dell'Osservatorio per renderlo operativo nei termini previsti al punto 2 del presente articolo.

## COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

Le parti convengono di costituire il Comitato Paritetico Nazionale per le Pari Opportunità con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui alla legge 9.12.1977, n. 903 e alla legge 10.4.1991, n. 125 e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

Il Comitato Paritetico per le Pari Opportunità sarà composto da una rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante il CCNL e da un eguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Il Comitato opera:

- 1) studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti di formazione e lavoro, contratti part-time, apprendistato, tempo determinato ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio Nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante in qualità di uditore;
- 2) seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione Europea 1991-1995 e successivo, nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei Diritti Sociali Fondamentali dell'Unione Europea;

con il compito di:

- a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore ed individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;
- b) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;
- c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;
- e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente CCNL le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende ferroviarie con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;

- f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione Europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia.

Il Comitato si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduto a turno da un componente dei due gruppi, delibera per l'attuazione dei compiti sopraindicati ed annualmente riferisce sulla propria attività alle parti che hanno stipulato il presente CCNL.

Esso si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo.

Le proposte del CPO saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti al fine di valutare le eventuali iniziative conseguenti.

Tre mesi prima della scadenza del presente CCNL, il Comitato terminerà i propri lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati: in questa sede verranno presentate tanto le proposte deliberate quanto le eventuali valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Con le stesse finalità e con i compiti e le modalità di funzionamento indicati, salvo ulteriori specificazioni in relazione alle diverse realtà di impresa, si potranno costituire i CPO aziendali.

Nel caso di aziende che facciano parte di Gruppi societari, qualora il Gruppo societario occupi complessivamente almeno 1.200 dipendenti nell'intero Gruppo potrà essere costituito un solo CPO.

Sono fatti salvi gli assetti in atto alla data di stipula del presente CCNL.

## **B. LIVELLI, FASI E MATERIE DELL'INFORMATIVA SINDACALE**

Le parti allo scopo di rafforzare il sistema di relazioni industriali, convengono di dare sistematicità ai livelli, alle fasi e alle materie di informazione, disciplinandone le modalità al fine di esaminare l'andamento specifico delle singole aziende.

### INFORMATIVA A LIVELLO NAZIONALE

Con cadenza annuale e, di norma, entro il primo trimestre, nel corso di un apposito incontro, l'Agens fornirà alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale e del Comitato Paritetico Nazionale per le Pari Opportunità, elementi conoscitivi riguardanti le seguenti materie:

- scenari evolutivi del mercato del trasporto, nazionale e comunitario, con riferimento al quadro istituzionale e normativo conseguente ai processi di liberalizzazione e alle strategie competitive;
- linee strategiche di riorganizzazione in relazione a fenomeni di evoluzione tecnologica, di mutamento di scenario macroeconomico e di mercato;
- andamento dei livelli occupazionali e delle relative dinamiche interne correlate anche agli strumenti di politica attiva del lavoro ed ai fenomeni connessi all'introduzione di tecnologie innovative;
- linee di tendenza dei principali indicatori economici del settore valutati con riferimento al mercato interno ed esterno, e in particolare alle tendenze qualitative e quantitative degli investimenti ed alle dinamiche del costo del lavoro;
- fabbisogni formativi, con particolare riguardo ai mutamenti correlati ad esigenze connesse alle trasformazioni settoriali, tecnologiche, organizzative e professionali in atto, nonché alle abilitazioni obbligatorie connesse alla sicurezza dell'esercizio;
- pari opportunità, con specifica attenzione all'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile ed alle problematiche ad essa connesse;
- sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente anche con riferimento al rapporto con le Istituzioni nonché con le problematiche poste dal recepimento delle direttive UE in materia.

### RELAZIONI INDUSTRIALI DI SECONDO LIVELLO

Il sistema di relazioni industriali è strutturato altresì su un secondo livello di norma corrispondente all'ambito aziendale.

In tale ambito le relazioni industriali potranno essere disciplinate da specifici Protocolli che dovranno essere coerenti con gli assetti e la disciplina generale fissati dal presente CCNL.

## INFORMATIVA A LIVELLO AZIENDALE

Annualmente e, di norma, entro il primo trimestre, le Imprese che occupano complessivamente più di 200 dipendenti, nel corso di uno specifico incontro anche su richiesta delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto, forniranno una informativa riguardante:

- proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro;
- tendenze occupazionali relative a: flussi in entrata ed in uscita, occupazione giovanile, andamento dell'occupazione femminile, iniziative ed attività di formazione e/o qualificazione professionale;
- problematiche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva o innovazione tecnologica. Per tali aspetti le cadenze dell'informazione saranno quelle richieste dagli specifici progetti;
- principali indicatori aziendali di redditività e di economicità;
- documenti di programmazione aziendale derivanti dal piano di impresa o da piani di attività, nonché il bilancio di esercizio.

In caso di successive modifiche significative dei programmi aziendali riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito, anche su richiesta delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa aziendale.



## **ART. 2 - COMITATI AZIENDALI EUROPEI**

Le parti, con riferimento al D.Lgs. 24.2002, n. 74, emanato in attuazione della Direttiva dell'Unione Europea n. 45/1994 convengono, nei casi in cui ne ricorrano i presupposti, di attivarsi per l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

In tali casi, nel rispetto del D.Lgs. n. 74/2002, a livello aziendale le parti definiranno il campo di applicazione, la composizione della delegazione speciale di negoziazione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento e di finanziamento nonché la durata del mandato del CAE ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione ai sensi di quanto stabilito dal citato D.Lgs. n. 74/2002.

Su richiesta di una delle parti stipulanti il presente CCNL, sarà esperita una verifica congiunta a livello nazionale in ordine all'applicazione del D.Lgs. n. 74/2002.

**ART. 3 - ASSETTI CONTRATTUALI - PROCEDURA DI RINNOVO  
DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

1. Le parti confermano di voler realizzare, con il presente CCNL, gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo 23 luglio1993 e dal “Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l’integrazione europea del sistema dei trasporti” del 23.12.1998 ed articolati su due livelli:
  - il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria;
  - un secondo livello di contrattazione destinato ad operare secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal CCNL.

Il CCNL ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.

2. Il livello nazionale disciplina, salvo quanto demandato a livello aziendale, tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte esclusiva di regolamentazione degli aspetti normativi e del trattamento retributivo base del personale dipendente dalle imprese cui si applica il nuovo CCNL.
3. La dinamica degli effetti economici del CCNL sarà individuata secondo quanto previsto dal Protocollo 23 luglio1993.
4. La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l’apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le parti si danno atto che in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla scadenza del CCNL e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato “indennità di vacanza contrattuale”, alle condizioni, con le modalità e secondo i criteri specificatamente previsti dal Protocollo 23 luglio1993.

5. La violazione del periodo di raffreddamento di cui al precedente punto 4 comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa l’anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale, secondo quanto previsto dal citato Protocollo.
6. La contrattazione aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL, ai sensi di quanto previsto al punto 1 del presente articolo.

In conformità a quanto specificatamente previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, le erogazioni economiche del livello di contrattazione aziendale saranno strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività, sulla base di parametri definiti tra le parti.

La relativa disciplina è contenuta nell'art. 68 (Premio di risultato).

7. Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale congiuntamente le strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti e le RSU costituite ai sensi dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le Organizzazioni Sindacali nazionali e le RSU. Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni Industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.

#### **ART. 4 - PROCEDURA DI RINNOVO DELL'ACCORDO AZIENDALE**

1. L'accordo aziendale, relativo alle erogazioni economiche di cui all'art. 3, punto 6, comma 2, secondo quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, ha durata quadriennale ed è rinnovabile nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali, al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL relativamente al primo biennio economico.
2. Le piattaforme di rinnovo dell'accordo di cui al comma precedente dovranno essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo.
3. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i due mesi decorrenti dalla data di presentazione della piattaforma le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. Ove il negoziato per il rinnovo dell'accordo aziendale sia in corso alla scadenza del suddetto periodo di due mesi, lo stesso periodo sarà prorogato per un ulteriore mese.

**ART. 5 - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE E  
RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

1. In applicazione dell'Accordo Interconfederale del 20.12.1993 e secondo quanto previsto dal presente CCNL, le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) – congiuntamente alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL – hanno la capacità di partecipare alle trattative e la facoltà di sottoscrivere accordi collettivi in sede aziendale negli ambiti, per le materie, con le procedure e i criteri stabiliti dal presente CCNL.
2. Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) vengono costituite in ciascuna unità produttiva sulla base del Protocollo del 23.7.1993, come disciplinato dall'Accordo Interconfederale del 20.12.1993. Le modalità di elezione (individuazione delle RSU e del numero dei componenti la RSU, composizione delle liste, effettuazione delle operazioni elettorali) saranno oggetto di specifici accordi aziendali che dovranno, comunque, tener conto di quanto stabilito nel predetto Accordo Interconfederale.

Sono fatte salve eventuali intese esistenti a livello aziendale alla data di stipula del presente CCNL.

3. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 20.12.1993, del presente contratto o comunque aderenti alla disciplina contenuta nello stesso Accordo Interconfederale e negli accordi aziendali di cui al punto precedente, partecipando alla procedura di elezione delle RSU rinunciano formalmente ed espressamente a costituire le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA).
4. I componenti le RSU sono titolari in via esclusiva dei diritti, dei poteri, dei permessi, delle libertà sindacali e delle tutele stabiliti dalle disposizioni di cui al titolo III della legge 20.5.1970, n. 300, con particolare riferimento a quelle previste per situazioni di trasferimento e di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo.
5. Per quanto riguarda l'individuazione, il numero e le competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nonché per ciò che attiene agli organismi di natura pattizia di cui al D.Lgs. 19.9.1994, n. 626 e successive modifiche e integrazioni, le parti fanno riferimento alle disposizioni dell'Accordo Interconfederale del 22.6.1995.  
Resta confermato che agli RLS, per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite 40 ore di permesso retribuito per ciascun anno.  
Sono fatte salve le eventuali diverse intese esistenti a livello aziendale alla data di stipula del presente CCNL.  
Per i RLS valgono le tutele previste all'art. 19 del D.Lgs. 19.9.1994, n. 626.

## **ART. 6 - ASSEMBLEA**

1. Le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto e/o le RSU possono indire, nelle singole unità produttive, assemblee del personale dipendente su materie di interesse sindacale e del lavoro, ai fini dell'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20.5.1970, n. 300.
2. La richiesta dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso minimo di due giorni rispetto alla data prevista. Conseguentemente l'azienda metterà a disposizione locali idonei a tale scopo.  
A queste assemblee possono partecipare, previo preavviso, dirigenti esterni del Sindacato.
3. Le assemblee indette durante l'orario di lavoro, nei limiti complessivi di 10 ore annue retribuite, si terranno preferibilmente all'inizio o al termine della prestazione lavorativa giornaliera. Al riguardo sono fatti salvi specifici accordi a livello aziendale.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà comunque avere luogo con modalità che consentano di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e la regolare circolazione dei treni.

Nel caso in cui l'attività del personale interessato si svolga a turni e/o in presenza di specifiche esigenze di presidio del servizio, l'assemblea potrà essere articolata in almeno due riunioni nell'arco di sei giorni consecutivi.

Ai lavoratori che garantiscono quanto previsto al precedente 2° comma del presente punto 3 e che non possono presenziare all'assemblea se non intaccando il proprio periodo di riposo, verrà riconosciuto il recupero del periodo di riposo corrispondente alle ore documentate di presenza ad altra assemblea esclusivamente a titolo di recupero, secondo modalità che saranno definite tra le parti a livello aziendale.

4. Potranno essere indetti referendum, secondo modalità orarie compatibili con la continuità del servizio, in locali di cui l'azienda abbia disponibilità ed aventi caratteristiche tali da consentire la segretezza e la sicurezza del voto. I referendum dovranno riguardare le materie inerenti l'attività sindacale di cui all'art. 21 della legge 20.5.1970, n.300. Ulteriori modalità di svolgimento potranno essere definite tra le parti a livello aziendale.
5. Il personale interessato da processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione e temporaneamente sospeso dal lavoro potrà partecipare alle assemblee e ai referendum indetti in azienda.

## **ART. 7 - DIRITTO DI AFFISSIONE**

In applicazione dell'art. 25 della legge 20.5.1970, n. 300 le aziende, all'interno di ciascuna unità produttiva, metteranno a disposizione delle Organizzazioni Sindacali stipulanti e delle RSU appositi spazi comuni, in luoghi accessibili e visibili ai lavoratori, per l'affissione di comunicazioni riguardanti materie di interesse sindacale.

I volantini, o comunque il materiale informativo, devono recare il nome e la relativa istanza della/e struttura/e sindacale/i che lo ha/hanno redatto.

Il materiale va affisso solo negli spazi assegnati.

Ferme restando le norme di legge per il materiale esposto correttamente, le aziende provvederanno a deaffiggere il materiale di informazione e propaganda affisso al di fuori degli appositi spazi assegnati.

## **ART. 8 - LOCALI**

1. Ai sensi dell'art. 27 della legge 20.5.1970, n. 300 le aziende, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, metteranno a disposizione delle RSU per l'esercizio delle loro funzioni un idoneo locale comune, opportunamente attrezzato, all'interno di ciascuna unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.
2. Nelle unità produttive con meno di 200 dipendenti, le RSU potranno usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.  
In questo caso la richiesta dei locali dovrà essere inoltrata dalla RSU al responsabile dell'unità produttiva almeno due giorni prima della data fissata per la riunione.
3. In base a specifiche intese aziendali si potrà prevedere, ove le aziende ne abbiano disponibilità, di utilizzare locali aziendali per le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.



## **ART. 9 - PERMESSI PER MOTIVI SINDACALI E CARICHE ELETTIVE**

1. I componenti le RSU hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24 della legge 20.5.1970, n. 300 e dell'Accordo Interconfederale del 20.12.1993.
2. Ai lavoratori che siano componenti degli organismi direttivi nazionali e regionali/territoriali, anche confederali, delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, saranno concessi permessi retribuiti giornalieri fino ad un massimo di 10 giorni per ciascun anno per il disimpegno delle loro funzioni.
3. Tali permessi potranno essere fruiti consecutivamente per un massimo di tre giornate lavorative.
4. Le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL avanzeranno la richiesta di fruizione di detti permessi per iscritto almeno due giorni prima della data prevista dell'assenza, al fine di consentire le necessarie sostituzioni per garantire la regolare circolazione dei treni. A fronte di eventi eccezionali o non prevedibili (a titolo esemplificativo: calamità naturali, elevata concentrazione di eventi morbosi), l'azienda dovrà motivare l'eventuale diniego del permesso con comunicazione scritta alla Organizzazione Sindacale richiedente almeno 24 ore prima della data prevista dell'assenza.
5. L'appartenenza agli organismi direttivi di cui al precedente punto 2 e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL alle Associazioni Industriali territoriali e alle aziende interessate.
6. Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali nazionali o territoriali si applicano le disposizioni di cui all'art. 31 della legge 20.5.1970, n. 300 ed al T.U. approvato con D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.
7. I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli stabiliti allo stesso titolo da accordi aziendali, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge. Sono fatti salvi gli accordi relativi ai permessi sindacali stipulati tra le parti a livello aziendale.
8. I permessi sindacali retribuiti (ore o giornate) saranno liquidati in base alla retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d), o) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL e sono utili ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale, nonché a tutti gli altri fini contrattuali.

## ART. 10 - CONTRIBUTI SINDACALI

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta mediante una specifica delega debitamente sottoscritta consegnata all'azienda, o direttamente dal lavoratore, o tramite l'Organizzazione Sindacale stipulante cui aderisce il lavoratore, l'azienda stessa provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali in favore delle suddette Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.
2. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale stipulante a cui l'azienda dovrà versare i contributi.  
In costanza di rapporto di lavoro la delega avrà validità permanente, salvo revoca da parte del lavoratore, che potrà intervenire in qualsiasi momento.  
Gli effetti dell'eventuale revoca si produrranno dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui viene presentata.
3. Il contributo sindacale è pari allo 0,55% da calcolare sulle seguenti voci retributive:
  - minimo contrattuale, di cui al punto 4 dell'art. 63,
  - aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 64,
  - salario professionale, di cui all'art. 67e viene applicato anche sulla 13<sup>a</sup> e sulla 14<sup>a</sup> mensilità, di cui all'art. 65.
4. L'azienda verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti di cui ai precedenti punti 1 e 2.  
Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.
5. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui alla legge 31.12.1996, n. 675, la dicitura:  
*“Ricevuta l’informativa sull’utilizzazione dei miei dati personali, ai sensi dell’art. 10 della legge 675/96, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l’iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all’adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti”.*  
  
In caso di omessa dicitura o dichiarazione, la delega di iscrizione non potrà essere inoltrata ai fini dei successivi adempimenti e verrà restituita al lavoratore che l'ha sottoscritta.
6. A richiesta delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, l'azienda fornirà entro e non oltre 20 giorni e nel rispetto della legge 31.12.1996, n. 675, i dati relativi agli iscritti all'Organizzazione Sindacale richiedente, funzionali al perseguimento degli scopi statutari dell'Organizzazione stessa.

## **ART. 11 - APPALTI**

Le aziende manterranno al proprio interno le attività proprie del ciclo produttivo.

Qualora ricorrano le condizioni per l'appalto, le aziende dovranno pertanto porre particolare attenzione al mantenimento al proprio interno delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione. Le aziende informeranno le Organizzazioni Sindacali stipulanti sulle linee, gli indirizzi, le tipologie e i volumi dei lavori complessivi da dare in appalto.

Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 19.9.1994, n. 626 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività connesse con l'innovazione tecnologica e con gli strumenti innovativi avanzati.

Al fine di conseguire una più efficace tutela dei lavoratori, le aziende appaltanti, conformemente alle disposizioni di legge, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, nonché al riconoscimento dei trattamenti individuati dalla disciplina contrattuale applicabile nel settore merceologico di riferimento, ivi compresa la possibilità per i lavoratori delle aziende appaltatrici di fruire dei servizi di mensa, ove esistenti, previa opportune intese tra l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice.

## **ART. 12 - RISTRUTTURAZIONE E RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE**

Le parti, al fine di consentire alle aziende del settore di poter disporre di adeguati strumenti per la gestione delle ricadute sul personale dei processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, convengono di istituire una Commissione paritetica con il compito di formulare proposte, entro sei mesi dalla data di istituzione e comunque non oltre nove mesi dalla data di stipula del presente CCNL, nell'ambito di quanto previsto al comma 28 dell'art. 2 della legge 23.12.1996, n. 662, per la definizione di politiche attive del lavoro e di sostegno al reddito.

In tale ambito saranno individuate le procedure sindacali da attivare per la gestione delle ricadute sul personale dei processi di ristrutturazione o riorganizzazione e per l'attivazione degli strumenti di sostegno alle politiche attive del lavoro ed al reddito.

Restano in vigore gli accordi aziendali in materia.

## **ART. 13 - TRASFERIMENTO D'AZIENDA**

Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 c.c. e l'art. 47 della legge 29.12.1990, n. 428, come modificati dal D.Lgs. 2.2.2001, n. 18.

Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 47 L. 428/90 come modificata dal citato D.Lgs. n. 18/2001, le aziende devono dare comunicazione alle Rappresentanze Sindacali competenti e alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Il rapporto di lavoro continua con il cessionario che è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dal CCNL e dagli accordi territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, nell'ambito e nel rispetto del comma 3 dell'art. 2112 c.c. sopra richiamato.

## Capitolo 2

### COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

## **ART. 14 - ASSUNZIONE**

1. L'assunzione del lavoratore avviene in conformità alle vigenti leggi in materia, tenendo conto anche della legge 10.4.1991, n. 125, come modificata dal D.lgs. 23.5.2000, n. 196.
2. L'assunzione viene comunicata con lettera nella quale sono contenuti, ai sensi dell'art. 9 *bis*, legge 28.11.1996, n. 608 e del D.Lgs. 26.5.1997, n. 152:
  - l'identità delle parti;
  - la forma e la durata del rapporto di lavoro, specificando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo pieno e a durata indeterminata ovvero di un altro tipo di rapporto di lavoro subordinato;
  - la sede di lavoro;
  - la data di assunzione;
  - il livello e parametro, il profilo e la figura professionale;
  - la retribuzione;
  - la durata del periodo di prova, se previsto;
  - i dati della registrazione effettuata a libro matricola;
  - il rinvio al presente CCNL per quanto non previsto nella lettera di assunzione.
3. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i seguenti documenti:
  - documento di identità;
  - libretto di lavoro;
  - titolo di studio;
  - posizione nei riguardi degli obblighi di leva;
  - codice fiscale,

e, ove richiesto dalla natura dell'incarico o dal tipo di mansione da svolgere:

- certificato o diploma degli studi compiuti oppure diploma o attestato dei corsi di specializzazione, addestramento, frequentati ovvero dei tirocini compiuti;
- attestato di conoscenza di una o più lingue estere se richieste dalla natura dell'incarico da svolgere.

Il datore di lavoro potrà chiedere ogni altro documento che ritenga utile e necessario in relazione alle mansioni cui è assegnato il lavoratore.

Inoltre, il lavoratore deve dichiarare la residenza ed il domicilio e dovrà notificarne tempestivamente i successivi cambiamenti.

4. Prima dell'assunzione, il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica al solo scopo di certificare l'idoneità alla qualifica di assunzione. E' vietata, ai sensi di legge, la richiesta di esami particolari, quali i test di gravidanza e HIV.

Le parti si danno reciprocamente atto che le procedure di assunzione dovranno avvenire nel rispetto della vigente legislazione in materia di tutela della privacy.



## **ART. 15 - PERIODO DI PROVA**

1. Il lavoratore assunto in servizio potrà essere soggetto ad un periodo di prova che deve risultare dalla lettera di assunzione.
2. La durata del periodo di prova è:
  - di sei mesi, per i livelli professionali A - B - C;
  - di tre mesi, per i livelli professionali D - E;
  - di due mesi per i livelli professionali F - G - H.
3. Non sono ammesse né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova, salvo giustificata assenza dovuta a malattia o infortunio, nei quali casi il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

Nei casi di infortunio sul lavoro il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova al termine del periodo di infortunio.

4. Durante il periodo di prova, nonché al termine dello stesso, ciascuna delle parti può recedere in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova o al termine dello stesso, la retribuzione verrà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

5. Decorso il periodo di prova il lavoratore si intende confermato in servizio se nessuna delle parti abbia dato disdetta per iscritto.  
In tal caso il periodo di prova è utilmente considerato a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali.

## **ART. 16 - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE**

1. Le aziende possono procedere all'assunzione con contratto a tempo parziale ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. 25.2.2000, n. 61 e successive modifiche e integrazioni, ovvero trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo le modalità di seguito stabilite.

### 2. Caratteri generali del contratto a tempo parziale

2.1 Il contratto di lavoro a tempo parziale dovrà essere stipulato per iscritto e dovrà contenere, oltre a quanto previsto dall'art. 14 (Assunzione):

- a) il periodo di prova per i nuovi assunti, come definito all'art. 15 (Periodo di prova);
- b) la durata della prestazione lavorativa ridotta con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e le relative modalità di attuazione.

2.2 Il tempo parziale può essere realizzato:

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta rispetto all'orario giornaliero normale di lavoro (part-time orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione di servizio a tempo pieno limitatamente ad alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno (part-time verticale);
- c) con articolazione della prestazione che realizzi una combinazione delle modalità di cui alle precedenti lettere a) e b) e preveda giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro (part-time misto).

2.3 La durata della prestazione individuale, stabilita tra datore di lavoro e lavoratore sia nei contratti a tempo indeterminato che in quelli a tempo determinato, sarà:

- non inferiore al 50% di quella ordinaria, nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time;
- non inferiore al 67% di quella ordinaria nei casi di assunzione con contratto a tempo parziale.

Nei casi di cui alla lettera b) del precedente punto 2.2, in relazione a specifiche situazioni tecniche, produttive o organizzative, le parti a livello aziendale potranno definire articolazioni di orario inferiori e comunque non al di sotto dei 4 mesi in ragione d'anno.

2.4 Il trattamento economico e normativo seguirà i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili in conformità a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000.

Sono esclusi dall'applicazione del criterio di proporzionalità i trattamenti specificatamente connessi alla collocazione della prestazione, secondo quanto disciplinato nel presente CCNL.

### 3. Lavoro supplementare

- 3.1 Per lavoro supplementare si intende quello prestato oltre il limite dell'orario di lavoro concordato tra le parti sino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.
- 3.2 Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore di lavoro ordinario.
- 3.3 In considerazione delle specifiche caratteristiche dei processi produttivi delle aziende, esposti al verificarsi di situazioni che determinano modifiche alla programmazione delle attività, è consentita, con l'accordo del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima del 10%, da calcolarsi su base settimanale.
- 3.4 Ai sensi dell'art.3, comma 3, del D. Lgs. n. 61/2000 l'eventuale rifiuto del lavoratore ad eseguire prestazioni di lavoro supplementare non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
- 3.5 Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie secondo le modalità previste dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.

### 4. Trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale

- 4.1 Il personale di tutti i settori e profili professionali che abbia superato il periodo di prova e conseguite le abilitazioni obbligatorie, può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
- 4.2 L'impresa, compatibilmente con le esigenze aziendali e in funzione della possibile utilizzazione del lavoratore interessato, potrà accogliere le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fino al raggiungimento del limite del 10% della forza lavoro della unità produttiva interessata.
- 4.3 Nella valutazione delle domande, l'azienda terrà conto dei seguenti criteri di preferenza:
  - a) dipendente che deve seguire terapie mediche a carattere continuativo oppure terapie di recupero per tossicodipendenza e/o etilismo;
  - b) dipendente che deve assistere il coniuge ovvero il convivente nelle coppie di fatto ovvero un ascendente o un discendente sino al 2° grado oppure altro

- familiare (per quest'ultimo purché convivente) che sia portatore di handicap ovvero tossicodipendente;
- c) dipendente che deve assistere per grave malattia o infermità il coniuge ovvero un ascendente o un discendente sino al 2° grado oppure altro familiare (per quest'ultimo purché convivente);
  - d) dipendente genitore con bambini di età non superiore a 13 anni, con riferimento al numero dei figli compresi nella stessa fascia di età, dando priorità al genitore unico;
  - e) per la frequenza di corsi di studio regolari in scuole statali, parificate o legalmente riconosciute ovvero abilitate a rilasciare titoli di studio legali o di corsi di aggiornamento e riqualificazione professionale;
  - f) attività di volontariato sociale, debitamente documentata.

In caso di parità di condizioni, ferma comunque la priorità delle esigenze aziendali e la fungibilità del lavoratore interessato, si farà riferimento all'anzianità di servizio.

- 4.4 In casi di gravi necessità del lavoratore e compatibilmente con le esigenze aziendali, l'impresa valuterà la possibilità di trasformare il contratto a tempo pieno in contratto tempo parziale per un periodo predeterminato, di durata non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi.  
In tal caso è consentita, ai sensi dell'art. 23 della legge 28.2.1987, n. 56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.  
Il personale assunto con la causale di cui al presente punto non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui all'art. 18 (Contratto a tempo determinato) del presente CCNL.
- 4.5 In caso di assunzioni di personale a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato le aziende applicheranno quanto previsto al comma 2, dell'art. 5, D.Lgs. n. 61/2000 sopra citato, come modificato dalla lettera c) del punto 1 dell'art. 1 del D.Lgs. 26.2.2001, n. 100, dando priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

## 5. Flessibilità della prestazione di lavoro a tempo parziale (clausole elastiche)

- 5.1 A seguito di accordo scritto tra lavoratore e azienda, a fronte di obiettive esigenze di servizio potrà essere concordato tra le parti lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata. Il datore di lavoro comunicherà con un preavviso di almeno 10 giorni la variazione della collocazione temporale della prestazione.

In relazione a quanto sopra è facoltà del lavoratore richiederne la riconsiderazione in applicazione di quanto previsto all'art. 3 punto 10 del D.Lgs. 61/2000, come modificato dal D.Lgs. 100/2001, anche con riferimento a esigenze di studio o di formazione funzionali all'acquisizione di più elevate capacità professionali.

- 5.2 Le condizioni obiettive che consentono la variazione della collocazione temporale della prestazione ricorrono al verificarsi di situazioni che determinano modifiche alla programmazione delle attività.
- 5.3 Il lavoratore che sia chiamato ad effettuare la propria prestazione in regime di flessibilità avrà diritto ad una indennità giornaliera pari a € 10,00.

## **ART. 17 - CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO**

1. In applicazione dell'Accordo Interconfederale 31 gennaio 1995 e delle vigenti disposizioni di legge le parti definiscono la presente disciplina per il contratto di formazione e lavoro.
2. Fatti salvi i limiti minimo di 18 anni e massimo di 32 anni, l'assunzione con contratto di formazione e lavoro potrà riguardare, al fine del pieno utilizzo dei benefici contributivi:
  - a) giovani di età inferiore a 25 anni al momento dell'assunzione;
  - b) giovani fino a 29 anni di età compiuti, se laureati;
  - c) giovani fino a 32 anni di età se disoccupati da più di 1 anno;
  - d) assunzioni che determinano un incremento netto di occupati dell'impresa
3. Le parti definiscono:
  - "elevate" le professionalità dei livelli C - D;
  - "intermedie" le professionalità dei livelli E - F - G .

Pertanto sono conformi alla presente regolamentazione:

- i progetti che, per i contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità "elevate" come sopra definite, prevedano almeno 170 ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa per 24 mesi di durata;
- i progetti che, per i contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità "intermedie" come sopra definite, prevedono un numero di ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, di almeno 120 ore per 18 mesi di durata.

Con riferimento alle ore di formazione, previste per i progetti di cui sopra, 30 ore dovranno riguardare la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro nonché gli aspetti connessi alla sicurezza e all'igiene dei luoghi di lavoro.

4. I progetti di formazione e lavoro da sottoporre all'approvazione di idoneità da parte degli organismi competenti, saranno portati a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.
5. Il lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro è inserito convenzionalmente, per la durata dello stesso, nel livello d'inquadramento/parametro retributivo inferiore rispetto a quello previsto per il profilo/figura professionale da conseguire, con attribuzione dei trattamenti economici aggiuntivi connessi allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo/figura professionale da conseguire.

6. Il periodo di prova, a decorrere dall'assunzione in CFL, è di due mesi di prestazione effettiva.
7. Il rapporto di formazione e lavoro durante il suo svolgimento ovvero alla sua conclusione può essere convertito in rapporto a tempo indeterminato e, conseguentemente:
  - si intende assolto il periodo di prova;
  - il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita;
  - il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge a norma di quanto previsto dall'art. 3 legge 19.12.1984, n. 863, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati da accordi interconfederali e dal presente CCNL, con esclusione degli aumenti di anzianità.
8. In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 120 gg. nell'arco dell'intera durata del CFL.

Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 gg. di calendario nell'arco dell'intera durata del CFL nei seguenti casi:

- a) unica malattia di durata non superiore a 120 gg. con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione della malattia stessa;
- b) pluralità di malattie per una durata complessiva non superiore a 120 gg. con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione dell'ultima di tali malattie e di cui la ricaduta costituisce continuazione.

I periodi di conservazione del posto previsti nel presente punto si intendono riferiti ai contratti di formazione e lavoro di 24 mesi e vengono proporzionalmente ridotti per i contratti di durata di 18 mesi.

Nel caso di interruzione del servizio dovuto a maternità o ad aspettativa per l'espletamento del servizio militare di leva, il CFL è prolungato di un periodo corrispondente al periodo di interruzione del servizio.

## **ART. 18 - CONTRATTO DI APPRENDISTATO**

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore a 16 anni e che abbiano assolto l'obbligo scolastico e non superiore a 24 anni.  
Tale limite è elevato a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Regolamento CEE n. 2081 del 20 luglio 1993 e successive modifiche ed integrazioni.  
Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di 2 anni.
2. Con contratto di apprendistato saranno assunti i lavoratori nei profili professionali per i quali occorra un addestramento pratico ed un insegnamento tecnico-professionale, ai sensi delle normative di legge.
3. I percorsi formativi per ciascun profilo professionale si articoleranno in formazione esterna e formazione sul lavoro.

La formazione esterna, che nel primo anno dovrà riguardare anche la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e le misure di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, verrà svolta presso centri esterni qualificati ai sensi di legge e sarà normalmente pari a 120 ore medie annue.

La formazione interna, oltre alla conoscenza necessaria all'acquisizione della qualifica, sarà finalizzata anche all'acquisizione di specifiche conoscenze professionali utili all'impiego in posizioni riferibili allo stesso livello professionale previsto dal contratto, nonché in funzione di futuri sviluppi professionali. La formazione interna prevederà una formazione teorico-pratica in misura non inferiore a 40 ore retribuite annue.

I contenuti dei percorsi formativi e la durata della formazione esterna, nel rispetto dei limiti sopra indicati, saranno definiti con specifiche intese aziendali, tenendo conto di quanto previsto al punto 7 dell'art. 3 (Assetti contrattuali).

4. La formazione dell'apprendista sarà seguita da un tutore aziendale che curerà l'addestramento sul lavoro e il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione teorico-pratica.  
Il tutore deve essere un lavoratore qualificato di livello superiore o pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto.  
Il tutore ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di tirocinio al fine di trasmettergli le competenze necessarie allo svolgimento della prestazione e di favorire l'integrazione tra formazione esterna e formazione aziendale.  
Il tutore valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso del tirocinio al fine della attestazione di idoneità.



In relazione a specifiche situazioni, a livello aziendale potranno essere meglio definiti tra le parti, nel rispetto di quanto previsto al presente punto, il ruolo e i compiti del tutore.

5. Le parti convengono di stabilire che la durata del contratto di apprendistato è fissata in:
- 48 mesi per i livelli professionali F - G;
  - 36 mesi per i livelli professionali D – E.

Per gli apprendisti in possesso di diploma post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, le sopradette durate sono ridotte a:

- 36 mesi per i livelli professionali F - G;
  - 30 mesi per i livelli professionali C - D - E;
  - 24 mesi per il livello professionale B.
6. I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato di cui al precedente punto 5, purché i suddetti periodi non siano separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alle stesse attività.
7. La retribuzione base dell'apprendista viene determinata applicando alla retribuzione prevista al punto 4 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL le percentuali di seguito riportate:

1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
78%	84%	90%	95%

8. Il periodo di prova è di 30 giorni di servizio effettivo dalla data di assunzione.
9. All'apprendista spettano annualmente:
- 30 giorni di ferie se ha un'età anagrafica non superiore a 16 anni;
  - in tutti gli altri casi un numero di giorni di ferie pari a quello spettante ai lavoratori a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 25 (Ferie) del presente CCNL.
10. All'apprendista si applicano le limitazioni previste dalla legge in materia di divieto per il lavoro notturno.
11. Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 del Codice Civile, l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità e il rapporto di lavoro verrà trasformato in contratto a tempo indeterminato. In tal caso il periodo di prova si intende assolto ed il

periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti disciplinati dal presente CCNL, ad esclusione degli aumenti di anzianità.

12. Per quanto non specificatamente disciplinato dal presente articolo, valgono per gli apprendisti le disposizioni normative e retributive previste dal presente CCNL.

## **ART. 19 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

1. Le parti stipulanti si richiamano all'accordo europeo UNICE-CEEP-CES 18 marzo 1999 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.
2. Ai sensi del presente articolo, che disciplina gli ambiti affidati alla contrattazione collettiva, sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura del 10% in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno in corso nell'unità produttiva o nell'intera azienda nel caso di aziende con personale in forza mediamente inferiore, nei 12 mesi precedenti, a 1.300 unità, i contratti a tempo determinato conclusi:
  - a) per incrementi di produzione non ricorrenti;
  - b) per l'esecuzione di un'attività o di un servizio non definiti o non predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale;
  - c) per copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche ovvero a processi produttivi soggetti a riorganizzazione e riconversione;
  - d) per far fronte a più commesse concomitanti, anche in aree geografiche distinte, per le quali risulti inefficace l'attivazione di processi di mobilità interna;
  - e) per sostituzione di lavoratori assenti per i quali le vigenti normative ferroviarie connesse alla circolazione non consentono ai fini della sicurezza una generalizzazione dell'istituto nei confronti del personale appartenente al medesimo impianto considerato.
3. Tenuto conto della specificità ferroviaria e delle particolari mansioni che possono comportare i maggiori rischi per la circolazione e per l'incolumità del lavoratore e di soggetti terzi, è escluso il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato per le mansioni di seguito elencate:
  - addetti alla condotta dei rotabili;
  - addetti alla circolazione treni con funzioni di dirigenza movimento e dirigenza convoglio;
  - operatori addetti alla protezione cantieri.
4. La fase di avvio di nuove attività che consente, ai sensi di legge, la stipulazione di contratti a tempo determinato, è individuata in un periodo di tempo di 10 mesi, prolungabile ulteriormente, mediante verifica in sede aziendale, a fronte di specifiche esigenze riferibili all'area geografica dell'unità organizzativa interessata e/o alle caratteristiche produttive e di mercato del comparto merceologico al quale l'unità stessa appartiene.

5. Nel caso in cui nell'unità produttiva interessata si applichino i contratti a tempo determinato per le tipologie di cui al precedente punto 2 in aggiunta al ricorso ai contratti di lavoro temporaneo di cui al successivo art. 20, la percentuale complessiva di lavoratori utilizzabili con le suddette tipologie di rapporto di lavoro non potrà superare il 13 %.
6. A livello aziendale la direzione informerà annualmente le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato. Le aziende informeranno le RSU sulle quantità dei contratti da stipulare.

Le aziende forniranno ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa e considereranno in via prioritaria le eventuali richieste di assunzione a tempo indeterminato.

7. I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività.

Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale di cui all'art. 1 (Sistema delle relazioni industriali) del presente CCNL sarà istituita una specifica Commissione con il compito di definire strumenti e modalità specifici diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione al fine di un ottimale impiego professionale.

8. Ai lavoratori a tempo determinato il premio di risultato di cui all'art. 68 (Premio di risultato) del presente CCNL verrà riconosciuto con i criteri e le modalità definiti tra le parti a livello aziendale in proporzione al lavoro prestato.

## **ART. 20 - CONTRATTO DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO**

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo di cui alla legge 24.6.1997, n. 196 e successive modifiche e integrazioni, può essere concluso oltre che nei casi previsti dal 2° comma dell'art. 1, lettere b) e c), della legge stessa, anche nelle seguenti ipotesi:
  - a) incrementi produttivi a carattere temporaneo;
  - b) per difficoltà contingenti, organizzative e gestionali del lavoro derivanti da eventi non prevedibili e non altrimenti superabili;
  - c) 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;
  - d) 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.
  
2. Tenuto conto dei recenti sviluppi normativi in materia di cui all'art. 64, 1° comma, lett. b), della legge 23.12.1999, n. 488, considerando in particolare le mansioni che possono comportare i maggiori rischi per la salute del lavoratore e di soggetti terzi, è escluso il ricorso al contratto di lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti al 4° comma dell'art. 1, della citata legge n. 196/1997, per le mansioni di seguito elencate:
  - addetti alla condotta dei rotabili, dei mezzi di manovra e delle tradotte;
  - agenti che esplicano servizio a bordo treni con funzioni di capo treno/capo servizi treno;
  - addetti alla circolazione treni con funzioni di dirigenza movimento, deviatori in cabina e responsabili posto di blocco;
  - addetti alle squadre di manovra con funzioni di capo squadra e/o capo manovra;
  - operatori con il compito di accertare che il treno si trovi in condizioni di sicurezza;
  - addetti agli apparati di sicurezza, operatori addetti alla protezione cantieri, responsabili (livello A) di attività complesse nella manutenzione dei rotabili.
  
3. Come definito dall'Accordo Interconfederale del 16.4.1998, a livello aziendale, nel rispetto di quanto previsto dal presente CCNL, sono stabilite le modalità ed i criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche previste dall'art. 68 (Premio di risultato) del CCNL, correlate ai risultati conseguiti dall'impresa e/o all'andamento economico della stessa.
  
4. L'azienda comunicherà, di norma almeno 10 giorni prima, alla Rappresentanza Sindacale Unitaria il numero dei lavoratori temporanei, la qualifica, le modalità e la durata di utilizzo nonché i motivi del ricorso al lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione è fornita entro i 3 giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

5. Nella comune condivisione dell'importanza da attribuire alla tutela della sicurezza sul lavoro, relativamente all'utilizzo del lavoro temporaneo si richiamano le disposizioni dell'art. 6 della legge n. 196/1997, in particolare per quanto previsto dal D.Lgs. 19.9.1994, n. 626 e successive modificazioni ed integrazioni.
6. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso le imprese utilizzatrici i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla legge 20.5.1970, n. 300.
7. I lavoratori inseriti con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, nelle ipotesi e nelle fattispecie previste, non potranno superare il 9% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva calcolato al 1° gennaio dell'anno in corso. Per le aziende con personale in forza mediamente inferiore, nei dodici mesi precedenti, a 1.300 unità, la percentuale suddetta è riferita alla totalità dell'azienda.
8. A livello aziendale le parti potranno individuare maggiori percentuali di ricorso al contratto di lavoro temporaneo, rispetto a quella prevista al precedente punto 7, entro il limite del 14% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno in corso nell'unità produttiva ovvero nell'azienda.

## Capitolo 3

### CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

## ART. 21 - CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

### 1. Premessa

1.1 I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 8 livelli professionali, cui corrispondono 11 parametri e i relativi valori dei minimi retributivi di cui all'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL, nei termini di seguito indicati:

Livelli professionali			Parametri
H	Operatori		H
G	Operatori qualificati		G 2
			G 1
F	Operatori specializzati		F 2
			F 1
E	Tecnici		E
D	Tecnici specializzati		D 2
			D 1
C	Direttivi		C
B	Quadri		B
A	Quadri		A

1.2 L'inquadramento del lavoratore è effettuato secondo la declaratoria di livello, il profilo professionale e sulla base della rispettiva figura professionale, così come individuati nel presente articolo.

La declaratoria esprime il contenuto delle competenze professionali richieste, il profilo professionale le capacità necessarie, la figura professionale le mansioni da svolgere.

1.3 I lavoratori devono essere adibiti alle mansioni proprie per le quali sono stati assunti o a quelle corrispondenti al livello professionale superiore che abbiano successivamente acquisito.



Nel caso di assegnazione a mansioni di livello superiore i lavoratori hanno diritto al trattamento corrispondente alle mansioni svolte e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo comunque non superiore a tre mesi.

- 1.4 Per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive il lavoratore, anche a domanda, può svolgere temporaneamente mansioni diverse nell'ambito delle figure professionali dello stesso profilo o di profilo professionale equivalente, purché in possesso delle abilitazioni e dei requisiti richiesti e purché ciò non comporti un mutamento sostanziale della sua posizione professionale. Permanendo tali esigenze per più di 18 mesi l'assegnazione diventa definitiva ove le parti interessate lo convengano.
- 1.5 Le parti stipulanti il presente CCNL convengono di incontrarsi al fine di concordare gli opportuni adeguamenti della disciplina contrattuale in materia qualora lo sviluppo tecnico organizzativo del settore, le esigenze produttive delle aziende o gli accordi aziendali applicativi del presente CCNL evidenziassero la necessità di individuare nuove figure professionali.

## **2. Livelli, profili e figure professionali**

### **Livello H - Operatori**

- ***Declaratoria***

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività a contenuto prevalentemente manuale, per le quali occorrono conoscenze professionali elementari.

Rientrano in tale livello:

- a) Operatori
- b) Operatori Navi Traghetto.

- ***Profili professionali***

- a) Operatori**

- Lavoratori che svolgono, anche alle dirette dipendenze di un lavoratore di livello superiore, attività manuali e/o generiche, di sorveglianza di impianti e/o strutture, per le quali occorrono conoscenze professionali elementari.

- ***Figure professionali***

- Manovale

### **b) Operatori Navi Traghetto**

Lavoratori che svolgono la loro attività in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo delle Navi Traghetto.

- *Figure professionali*

Mozzo

Allievo comune polivalente

Piccolo di cucina

Piccolo di camera

### **Livello G – Operatori Qualificati**

- ***Declaratoria***

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in applicazione di metodi operativi predefiniti e secondo procedure codificate, espletano attività di carattere operativo anche amministrativo, previo addestramento tecnico e pratica operativa, anche attraverso l'acquisizione delle abilitazioni di base.

Rientrano in tale livello:

a) Ausiliari

b) Operatori Qualificati

c) Operatori Qualificati Navi Traghetto.

- ***Profili professionali***

#### **a) Ausiliari**

Lavoratori che, anche in possesso delle prescritte abilitazioni e sulla base delle conoscenze acquisite attraverso un adeguato addestramento o pratica maturata nel livello inferiore, nell'ambito dei rispettivi settori di attività, concorrono alla realizzazione del processo lavorativo.

- *Figure professionali*

Ausiliario

#### **b) Operatori Qualificati**

Lavoratori che, inseriti nel ciclo produttivo, svolgono attività operative che richiedono un adeguato addestramento pratico necessario all'acquisizione delle relative conoscenze professionali.

- *Figure professionali*

Operatore qualificato

**c) Operatori Qualificati Navi Traghetto**

Lavoratori che svolgono la loro attività in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo delle Navi Traghetto.

- *Figure professionali*

Carbonaio  
Giovanotto di coperta  
Garzone di camera  
Garzone di cucina  
Cameriere (1)

(1) Per questa figura professionale l'inquadramento viene effettuato esclusivamente nel parametro G 1.

- *Passaggio di parametro*

Il passaggio dal parametro retributivo G 2 al parametro retributivo G 1 avviene dopo tre anni di svolgimento dell'attività lavorativa nel parametro G 2.

**Livello F – Operatori Specializzati**

- *Declaratoria*

Appartengono a questo livello i lavoratori che, sulla base di conoscenze professionali specifiche e di adeguata esperienza acquisita nell'esercizio delle proprie mansioni, ovvero attraverso specifici percorsi formativi, svolgono attività operative, tecniche ed amministrative con autonomia operativa, nell'ambito di metodi e procedure predefiniti, comprese attività di addestramento al lavoro e di semplice coordinamento di personale di livello pari o inferiore.

Rientrano in tale livello i lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni e sulla base delle conoscenze acquisite attraverso moduli formativi di specializzazione e/o esperienza professionale maturata nei livelli inferiori, nell'ambito dei rispettivi settori di attività concorrono alla realizzazione dei processi produttivi in attività complesse, anche attraverso il coordinamento dei processi e delle attività di personale di livello pari o inferiore.

Rientrano in tale livello:

- a) Operatori Specializzati
- b) Operatori Specializzati Amministrativi e Commerciali
- c) Operatori Specializzati Sanitari
- d) Operatori Specializzati Navi Traghetto.

- **Profili professionali**

- a) Operatori Specializzati**

- Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni e della necessaria esperienza, svolgono attività pratico-operative relative a:

- installazione, riparazione, manutenzione, verifica sugli impianti e sulle strutture, sulle apparecchiature, sul materiale rotabile, nonché sulla sede e sull'armamento, svolgendo altresì le mansioni di uso comune comprese le operazioni amministrative connesse; effettuano, altresì, la messa in esercizio dei mezzi di trazione (Operatore Specializzato Manutenzione);
    - manovra degli scambi e dei segnali di istradamento mediante l'uso di appositi dispositivi ed apparati di sicurezza, manovra di composizione e scomposizione dei convogli ferroviari, condotta di locomotive da treni/manovra, limitatamente a manovre nell'ambito di un impianto di servizio (stazione, scalo, ecc.) e ad interventi tecnici sui mezzi di trazione e sul materiale rimorchiato (Operatore Specializzato Circolazione);
    - manutenzione e conduzione di automezzi di servizio su gomma, comprese le operazioni amministrative connesse, in possesso delle patenti prescritte (Autista);
    - coordinamento e controllo di squadre di lavoratori di livello inferiore, compresa l'effettuazione delle attività amministrative connesse (Capo Squadra Ausiliari).

- *Figure professionali*

- Operatore Specializzato Manutenzione
      - Operatore Specializzato Circolazione
      - Autista
      - Capo Squadra Ausiliari

- b) Operatori Specializzati Amministrativi e Commerciali**

- Lavoratori che, anche seguendo istruzioni su specifiche apparecchiature e sistemi informatici, svolgono mansioni di supporto alle attività degli uffici e, in possesso della necessaria formazione o delle prescritte abilitazioni, svolgono attività di assistenza alla clientela, accompagnamento notte, con compiti di supporto alle attività dei lavoratori di livello superiore.

- *Figure professionali*

- Operatore Specializzato Uffici
      - Operatore Specializzato di Bordo

**c) Operatori Specializzati Sanitari**

Lavoratori che, in possesso della qualificazione professionale necessaria, svolgono attività operative e pratiche in assistenza e a supporto del personale medico e paramedico.

- *Figure professionali*

Operatore sanitario specializzato

Infermiere

**d) Operatori Specializzati Navi Traghetto**

Lavoratori che svolgono la loro attività in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo delle Navi Traghetto.

- *Figure professionali*

Ingrassatore

Marinaio

Dispensiere (2)

(2) Per questa figura professionale l'inquadramento viene effettuato esclusivamente nel parametro retributivo F 1.

- *Passaggio di parametro*

Il passaggio dal parametro retributivo F 2 al parametro retributivo F 1 avviene dopo sette anni di svolgimento dell'attività lavorativa nel parametro F 2.

**Livello E – Tecnici**

- *Declaratoria*

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono con autonomia operativa, nell'ambito di procedure e istruzioni ricevute, attività richiedenti un qualificato livello di professionalità e competenze tecniche, specialistiche, commerciali e/o gestionali finalizzate alla realizzazione dei processi produttivi, anche attraverso l'addestramento al lavoro, il controllo di attività operative ed il coordinamento di personale di livello pari o inferiore.

Rientrano in tale livello i lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni e sulla base delle capacità acquisite attraverso un adeguato livello di formazione o esperienza professionale maturata anche nei livelli inferiori, nell'ambito dei

rispettivi settori di attività concorrono alla realizzazione dei processi produttivi anche attraverso il coordinamento ed il controllo delle attività di personale di livello pari o inferiore.

Rientrano in tale livello:

- a) Tecnici Operativi
- b) Tecnici Amministrativi/Commerciali
- c) Tecnici Sanitari
- d) Tecnici Navi Traghetto.

• ***Profili professionali***

**a) Tecnici Operativi**

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni previste e/o di qualificate competenze tecniche, operano nell'ambito delle manutenzioni dei rotabili, delle infrastrutture e degli impianti, della circolazione e della condotta dei mezzi di trazione, ed in particolare svolgono attività:

- tecnico-operative di installazione e manutenzione degli impianti, degli apparati e del materiale rotabile, anche attraverso l'utilizzo di schemi, disegni e tecnologie complesse, realizzando, inoltre, il connesso controllo amministrativo (Tecnico della Manutenzione);
- di circolazione e/o di controllo e sorveglianza su determinati apparati di sicurezza operando con autonomia operativa relativamente agli istradamenti, ovvero collabora alle attività gestionali di stazione in stazione ferroviaria di non elevato traffico (Tecnico della Circolazione);
- di condotta di mezzi di trazione con relativo materiale rimorchiato, su treni che circolano su tratti di linea per i quali le responsabilità sul convoglio sono definite dai regolamenti e dalle normative emanati dai singoli gestori dell'esercizio e le cui competenze alla condotta vengono certificate congiuntamente dalla Società di trasporto e dalla Motorizzazione Civile del Ministero delle Infrastrutture; effettua controlli tecnici sul mezzo di trazione e sul materiale rimorchiato, nonché la prova del freno nei casi previsti (Tecnico di Macchina);
- tecniche, di controllo e verifica sul materiale rotabile, negli impianti ed in linea, nel rispetto di norme e regolamenti prefissati, al fine di garantire il rispetto delle norme di sicurezza e circolazione emanate dal gestore dell'infrastruttura (Tecnico di Verifica);
- operative/tecnico-pratiche/amministrativo-contabili, nel rispetto di norme e regolamenti prefissati, con specifica preparazione professionale in relazione ai processi di gestione del materiale rotabile e della formazione dei convogli ed in coerenza con le norme di sicurezza e circolazione emanate dal gestore dell'infrastruttura (Tecnico Formazione Treno);
- di condotta di mezzi di trazione da manovra secondo specifiche regolamentazioni, limitatamente a manovre negli scali o nelle stazioni, di tradotte su tratti di linea specificatamente autorizzate nonché, previa

abilitazione al mezzo di trazione, effettuata tradotte tra impianti della stessa località con locomotive da treni/manovra, locomotori isolati o accoppiati tra gli scali e/o gli impianti di una stessa località; coadiuvano, altresì, l'attività del macchinista; ove previsto, operano inoltre con autonomia operativa relativamente alla manovra, ai dispositivi di frenatura automatica sulle selle di lancio, nonché attraverso il coordinamento e la sorveglianza di più squadre di manovra (Tecnico di Manovra e Condotta).

- *Figure professionali*

Tecnico della Manutenzione  
Tecnico della Circolazione  
Tecnico di Macchina  
Tecnico di Verifica  
Tecnico Formazione Treno  
Tecnico di Manovra e Condotta

**b) Tecnici Amministrativi/Commerciali**

Lavoratori che, in possesso di adeguate competenze tecniche, commerciali e amministrative, svolgono singole attività nei rispettivi settori di competenza:

- attività specifica di natura tecnica e/o amministrativa anche operando su sistemi informatici (Tecnico di Ufficio);
- attività di assistenza alla clientela con compiti di contolleria/vendita biglietti a bordo treno (Tecnico Commerciale).

- *Figure professionali*

Tecnico di Ufficio  
Tecnico Commerciale

**c) Tecnici Sanitari**

Lavoratori che, in possesso delle qualificazioni professionali necessarie, sulla base delle norme vigenti e di apposite istruzioni svolgono attività operative di natura tecnico-sanitaria ed amministrativa, nonché quelle connesse all'accertamento psico-attitudinale e per l'ergonomia.

- *Figure professionali*

Tecnico sanitario

**d) Tecnici Navi Traghetto**

Lavoratori che svolgono la loro attività in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo delle Navi Traghetto.

- *Figure professionali*

Elettricista  
Motorista  
Carpentiere  
Operaio di Coperta

## **Livello D – Tecnici Specializzati**

- ***Declaratoria***

Appartengono a questo livello i lavoratori che espletano, con margini di autonomia e discrezionalità nell'ambito di procedure e istruzioni ricevute, attività richiedenti un elevato livello di conoscenza nonché professionalità e competenze tecniche, specialistiche, commerciali e/o gestionali o che hanno un contenuto professionale di maggior rilievo, finalizzate alla realizzazione di processi produttivi, anche attraverso l'addestramento al lavoro, il controllo delle attività e dei processi produttivi ed il coordinamento di personale di livello pari o inferiore.

Rientrano in questo livello i lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni e sulla base delle competenze acquisite attraverso una specifica formazione o esperienza professionale maturata anche nei livelli inferiori, nell'ambito dei rispettivi settori di attività concorrono alla realizzazione dei processi produttivi anche attraverso il coordinamento ed il controllo dei processi e delle attività di personale di livello pari o inferiore.

Rientrano in tale livello:

- a) Tecnici Specializzati Operativi
- b) Tecnici Specializzati Amministrativi/Commerciali e Commerciali-Operativi
- c) Tecnici Specializzati Sanitari
- d) Tecnici Specializzati Navi Traghetto.

- ***Profili professionali***

- a) Tecnici Specializzati Operativi**

Lavoratori che, in possesso delle specifiche abilitazioni e della necessaria preparazione professionale in virtù delle rispettive specializzazioni, svolgono attività:

- tecnico-operative / organizzative / amministrative / gestionali e contabili finalizzate alla realizzazione ed al controllo dei processi produttivi nelle officine, nei laboratori, in linea, negli impianti e nei cantieri (Capo Tecnico);



- di dirigenza del movimento, di sorveglianza e coordinamento tecnico/pratico/amministrativo/gestionale in ambito stazione e nei settori relativi all'andamento dei treni, di applicazione delle norme regolamentari dell'esercizio e dell'attività di ripartizione dei veicoli (Capo Stazione);
- di condotta di mezzi di trazione con relativo materiale rimorchiato, su treni che circolano sull'intera infrastruttura ferroviaria nazionale, o su tratti di linea della stessa specificatamente autorizzati, con le responsabilità sul convoglio definite in base ai regolamenti e alle normative previste dal gestore dell'infrastruttura e le cui competenze alla condotta sulla infrastruttura ferroviaria nazionale vengono certificate congiuntamente dalla Società di trasporto e dal gestore dell'infrastruttura individuato dalle discipline legislative in materia. Effettuano visite di controllo e di accertamento tecnico sui mezzi di trazione ed intervengono sui mezzi medesimi e, nei casi previsti, sul materiale rimorchiato. Eseguono la prova freno sui mezzi di trazione e, nei casi previsti, anche sui treni (Macchinista).

- *Figure professionali*

Capo Tecnico  
 Capo Stazione  
 Macchinista

**b) Tecnici Specializzati Amministrativi/Commerciali e Commerciali-Operativi**

Lavoratori che, in possesso della necessaria preparazione professionale ed anche utilizzando specifiche tecnologie, svolgono attività amministrative, contabili, finanziarie, di gestione, commerciali, di analisi, di programmazione, di collaudo e verifica, richiedenti conoscenze professionali e/o specialistiche in virtù delle rispettive specializzazioni e, in particolare:

- amministrative, gestionali, di supporto e collaborazione, di studio, di ricerca e di coordinamento; specialistiche tecnico-amministrative, contabili, di controllo, verifica e collaudo, di disegno, misurazione e rilievo, di partecipazione alla progettazione nonché di collaborazione e coordinamento di particolari attività (Specialista Tecnico/Amministrativo);
- tecnico/contabili/amministrative, di revisione e controllo, da effettuarsi anche mediante l'uso di procedure informatizzate nonché di coordinamento di particolari attività (Analista Contabile);
- atte alla risoluzione completa ed integrata di procedure informative aziendali secondo indirizzi di progetto e di procedure applicative (Analista Programmatore);
- relative alla dirigenza, sorveglianza e responsabilità del convoglio relativamente alla circolazione, anche con interventi sul materiale, ivi compresa l'effettuazione della prova freno nei casi previsti, sulla base dei regolamenti e della normativa emanati dal gestore dell'infrastruttura; alla

compilazione e conservazione dei documenti di viaggio, al coordinamento del personale di scorta, alla sorveglianza e controllo sulla regolarità del servizio viaggiatori e sui servizi svolti da terzi a bordo treno nell'ambito delle rispettive responsabilità, alla emissione e controllo di biglietti di viaggio, alla assistenza e informazione della clientela, al controllo ed intervento nelle attività di manovra e scambi in particolari situazioni, di coadiutore del macchinista nei casi previsti (Capo Treno/Capo Servizi Treno);

- relative alla promozione, alla vendita nonché alla realizzazione del contratto di trasporto, di sorveglianza e coordinamento tecnico, pratico, amministrativo e contabile, di collaudo e verifica dei materiali, di assistenza alla clientela (Specialista Tecnico Commerciale).

- *Figure professionali*

- Specialista Tecnico/Amministrativo
- Analista Contabile
- Analista Programmatore
- Capo Treno/Capo Servizi Treno
- Specialista Tecnico Commerciale

**c) Tecnici Specializzati Sanitari**

Lavoratori che, in possesso delle qualificazioni professionali necessarie, svolgono attività tecnico-sanitarie nell'ambito delle mansioni previste dalla vigente normativa per l'infermiere professionale e coadiuvano il medico sulla base di apposite istruzioni negli accertamenti clinico-strumentali, oppure svolgono le operazioni connesse all'esecuzione di esami radiologici, di analisi cliniche, chimiche e microbiologiche, di igiene industriale e di riabilitazione.

- *Figure professionali*

- Coadiutore medico
- Tecnico Sanitario Specializzato

**d) Tecnici Specializzati Navi Traghetto**

Lavoratori che svolgono la loro attività in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nei settori marittimi dei Capi Servizio e dello Stato Maggiore delle Navi Traghetto.

- *Figure professionali*

- Nostromo
- Capo Eletttricista
- Capo Motorista
- Ufficiale Navale (3)
- Ufficiale di Macchina (3)
- Ufficiale (3)

(3) Per queste figure professionali l'inquadramento viene effettuato esclusivamente nel parametro retributivo D 1.

- ***Passaggio di parametro***

Il passaggio dal parametro retributivo D 2 al parametro retributivo D 1 avviene dopo sei anni di svolgimento dell'attività lavorativa nel parametro D 2.

### **Livello C – Direttivi**

- ***Declaratoria***

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di più elevata professionalità, competenze, esperienze e formazione specialistica rispetto al livello inferiore, espletano con discrezionalità e facoltà di iniziativa attività per l'attuazione di obiettivi produttivi che richiedono specifiche competenze e conoscenze professionali specialistiche, anche attraverso il coordinamento e la gestione di altro personale e/o di risorse affidate di livello pari o inferiore.

Rientrano in tale livello i lavoratori che svolgono funzioni specialistiche e/o direttive inerenti la realizzazione di risultati produttivi anche attraverso il coordinamento ed il controllo dei processi produttivi e/o di attività di personale.

Rientra in tale livello:

a) Esperto.

- ***Profili professionali***

#### **Esperto**

Lavoratori amministrativi e tecnici che con specifica preparazione e/o competenza professionale acquisita rispetto al sistema di conoscenze richiesto nell'ambiente organizzativo di appartenenza, sono adibiti ad attività specialistiche e/o con funzioni direttive.

- ***Figure professionali***

Impiegato Direttivo

### **Livello B – Quadri**

- ***Declaratoria***

Appartengono a questo livello i lavoratori che, ai sensi della legge 13.5.1985, n. 190, svolgono, con autonomia decisionale, facoltà di iniziativa e discrezionalità nell'attuazione delle direttive aziendali, attività che richiedono alta professionalità, competenze ed esperienze per la gestione ed il coordinamento organizzativo e funzionale di specifici ambiti amministrativi, commerciali e tecnici, nonché i lavoratori in possesso di alta professionalità che sulla base di

specifici indirizzi realizzano, nell'ambito della loro attività, studi, progettazione, pianificazione ed attuazione operativa, per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

Rientrano in tale livello professionale i quadri con responsabilità diretta sui risultati e nella gestione di linee/unità operative amministrative, commerciali e tecniche o nella realizzazione di specifici programmi aziendali ad elevato contenuto specialistico:

- a) Responsabili di linea/unità operativa-tecnica
- b) Professional
- c) Professional Sanitari
- d) Primi Ufficiali Navi Traghetto.

- ***Profili professionali***

- a) Responsabili di linea/unità operativa-tecnica**

- Lavoratori che, operando sulla base di obiettivi assegnati, sono responsabili di linea/unità operativa-tecnica e gestiscono risorse umane, economiche, tecniche ed organizzative nell'ambito di uno dei seguenti settori aziendali di appartenenza: manutenzione, circolazione, condotta, servizi di bordo, marketing, assistenza alla clientela, vendita, amministrazione e contabilità, tecnico-amministrativo.

- *Figure professionali*

- Responsabile linea/unità operativa-tecnica

- b) Professional**

- Lavoratori che, sulla base di direttive aziendali e con la necessaria conoscenza ed esperienza in uno dei seguenti settori aziendali: manutenzione, circolazione, condotta, servizi di bordo, marketing, assistenza alla clientela, vendita, approvvigionamenti, logistica, amministrazione e contabilità, tecnico-amministrativo, finanza, pianificazione e controllo, personale e organizzazione, nel loro campo di attività realizzano studi di ricerca, di progettazione o di pianificazione operativa finalizzati al conseguimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso l'utilizzo di sistemi e metodologie innovativi, nonché i lavoratori che curano la supervisione o concorrono all'attuazione operativa dei programmi aziendali e dei processi produttivi, anche con funzioni di coordinamento nell'ambito di strutture operative complesse o esercitando funzioni di rappresentanza.

- *Figure professionali*

- Progettista  
Professional

**c) Professional Sanitari**

Lavoratori che, in possesso dei prescritti titoli professionali, di elevata professionalità ed esperienza operativa, svolgono le attività tecnico-sanitarie previste dalla vigente normativa di riferimento coordinando altresì il personale tecnico-sanitario dei livelli inferiori.

- *Figure professionali*

Professional Sanitario

**d) Primi Ufficiali Navi Traghetto**

Lavoratori che, in possesso dei prescritti titoli professionali, svolgono la loro attività in attuazione delle disposizioni legislative e amministrative vigenti nel settore marittimo dello Stato Maggiore delle Navi Traghetto.

- *Figure professionali*

Primo Ufficiale Navale

Primo Ufficiale di Macchina

Primo Ufficiale

**Livello A - Quadri**

- ***Declaratoria***

Appartengono a questo livello i lavoratori che, ai sensi della legge 13.5.1985, n. 190, svolgono funzioni che implicano ampia autonomia decisionale e potere discrezionale e per le quali è richiesto un altissimo livello di professionalità, competenze, esperienze, iniziativa, capacità progettuale e responsabilità per la gestione di strutture amministrative, commerciali e tecniche complesse, nonché i lavoratori che in possesso di altissima professionalità e competenze forniscono contributi altamente specializzati e rilevanti per la definizione e la realizzazione degli obiettivi dell'azienda.

Rientrano in tale livello professionale i quadri con responsabilità diretta sui risultati anche attraverso il governo delle variabili interne ed esterne all'azienda che comportano la gestione di strutture operative amministrative, commerciali e tecniche complesse, nonché i quadri che, in possesso di altissima professionalità e spiccata conoscenza dei settori aziendali di riferimento, forniscono contributi altamente specializzati e di particolare rilevanza per la realizzazione degli obiettivi aziendali:

- a) Responsabili di Struttura Operativa
- b) Professional Senior
- c) Responsabili Navi Traghetto.

- **Profili professionali**

- a) **Responsabili di Struttura Operativa**

Lavoratori che, in possesso di notevole esperienza e di elevatissime competenze tecniche e gestionali organizzano e coordinano, in strutture operative articolate e complesse e con ampi margini di discrezionalità ed iniziativa, le risorse di uno dei seguenti settori: manutenzione dell'infrastruttura, manutenzione e verifica dei rotabili, circolazione treni, condotta rotabili, servizi di bordo, servizi di vendita, di marketing, di assistenza clienti, di amministrazione e contabilità e tecnico-amministrativi.

- *Figure professionali*

Responsabile Struttura Operativa

- b) **Professional Senior**

Lavoratori che, in coerenza con la missione aziendale e sulla base delle sole direttive generali, con una spiccata conoscenza di uno dei seguenti settori aziendali: manutenzione, circolazione, condotta, servizi di bordo, marketing, assistenza alla clientela, vendita, approvvigionamenti, logistica, amministrazione e contabilità, tecnico-amministrativo, finanza, pianificazione e controllo, personale e organizzazione, nell'ambito del loro campo di attività realizzano studi di ricerca, di progettazione e/o di pianificazione operativa finalizzati al conseguimento degli obiettivi aziendali, nonché l'attuazione operativa, con ampi margini di discrezionalità e iniziativa, dei programmi prestabiliti ricercando e utilizzando, ove necessario, sistemi e metodologie innovativi, anche con funzioni di coordinamento ed esercitando funzioni di rappresentanza.

- *Figure professionali*

Professional Senior

- c) **Responsabili Navi Traghetto**

Lavoratori che, in possesso dei prescritti titoli professionali, svolgono la loro attività in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo dello Stato Maggiore delle Navi Traghetto.

- *Figure professionali*

Comandante  
Direttore di Macchina.

## Capitolo 4

### ORARIO DI LAVORO

## **ART. 22 - ORARIO DI LAVORO**

### 1. *Disciplina generale*

- 1.1 L'orario ordinario di lavoro settimanale è fissato in 38 ore.

Per i lavoratori che operano nei turni di cui alla lettera a) del successivo punto 1.6 l'orario settimanale di 38 ore si calcola come media nello sviluppo del turno, di norma nel mese, nei limiti massimi e minimi programmati.

Per i lavoratori che operano nei turni di cui alla lettera b) del successivo punto 1.6 si rinvia a quanto definito ai successivi punti 2 (*Disciplina speciale per il personale di macchina e bordo*) e 3 (*Personale Navigante*).

- 1.2 Per i lavoratori di cui alle lettere c) e d) del successivo punto 1.6, a livello aziendale potrà essere definito un regime di flessibilità nell'anno articolato in due distinti periodi, ciascuno di durata non inferiore a 4 settimane e non superiore a 14 settimane, nei quali la durata settimanale di 38 ore dell'orario di lavoro è da calcolarsi come media in ciascuno dei due periodi, nel corso dei quali potranno essere previste settimane con durata dell'orario di lavoro fino al limite di 44 ore settimanali, cui corrisponderanno settimane con durata dell'orario di lavoro non inferiore a 32 ore settimanali.

La modulazione di tale regime e la sua collocazione temporale saranno oggetto di una specifica procedura negoziale a livello aziendale con le strutture sindacali interessate delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, da attivarsi almeno due mesi prima della sua applicazione e da completarsi entro 30 giorni dalla data di avvio del confronto.

Qualora entro tale termine non si pervenga alla definizione di specifiche intese, le aziende potranno realizzare tale regime di flessibilità per un solo periodo e per non meno di 4 e non più di 8 settimane.

A conclusione di ciascun periodo di flessibilità la media settimanale dovrà comunque essere pari a 38 ore.

Durante i periodi di flessibilità, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione mensile ordinaria sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.

- 1.3 La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale si realizza in funzione delle esigenze tecniche, produttive e organizzative del servizio.



La distribuzione e le variazioni di tale distribuzione saranno oggetto di specifica negoziazione a livello aziendale, da completarsi, di norma, entro i 30 giorni successivi alla loro presentazione alle strutture sindacali competenti.

- 1.4 L'orario giornaliero di lavoro non sarà superiore a 10 ore, anche nel caso in cui siano adottate le flessibilità di cui al precedente punto 1.2.

Ove la prestazione giornaliera interessi il periodo 0.00-5.00 la durata massima della stessa non potrà essere superiore a 8 ore, salvo una diversa maggiore durata, comunque entro il limite massimo di 9 ore, definita tra le parti a livello aziendale per i lavoratori operanti nei turni di cui alla lettera a) del successivo punto 1.6.

- 1.5 L'orario di lavoro settimanale è ripartito, di norma, su 5 giorni. In relazione a specifiche esigenze di carattere tecnico, produttivo od organizzativo l'orario di lavoro settimanale potrà essere ripartito su 6 giorni.

L'articolazione dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni sarà oggetto di specifico accordo a livello aziendale con le strutture sindacali interessate delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, nell'ambito di una procedura negoziale da attivarsi almeno due mesi prima della sua applicazione e da concludersi entro 30 giorni.

- 1.6 L'orario di lavoro giornaliero può essere articolato:

- a) in turni avvicendati nelle 24 ore;
- b) in turni non cadenzati nelle 24 ore (ad es.: personale impiegato in attività di condotta o di scorta, ovvero navigante);
- c) in turni avvicendati su 2 periodi giornalieri (turni in seconda);
- d) su prestazione unica giornaliera.

La prestazione giornaliera di cui alla precedente lettera d) può articolarsi in orario spezzato nei termini previsti al successivo punto 1.7, ovvero in orario misto (prestazione con orario continuativo alternato con prestazione con orario spezzato).

- 1.7 Per orario spezzato di cui alla lettera d) del precedente punto 1.6, si intende l'orario giornaliero che preveda un intervallo non retribuito.

La durata di ciascuno dei due periodi di prestazione giornaliera non sarà inferiore a 3 ore; la durata dell'intervallo tra i due periodi stessi non sarà inferiore a 30 minuti e non sarà superiore a 2 ore.

In relazione a specifiche esigenze di carattere tecnico, produttivo od organizzativo, le parti a livello aziendale potranno definire una maggiore durata

dell'intervallo tra le due prestazioni che, comunque, non potrà essere superiore a 3 ore.

- 1.8 Nel caso del lavoro a turni, di cui alle lettere a) e c) del precedente punto 1.6, per prestazioni che richiedono continuità di presenza il lavoratore del turno cessante può lasciare il posto di lavoro solo quando sia sostituito.

Il lavoratore ha facoltà di lasciare il servizio trascorsa un'ora dal completamento della prestazione programmata e, di conseguenza, le aziende programmeranno la sostituzione entro lo stesso termine.

- 1.9 Si considera lavoro notturno ai fini delle maggiorazioni stabilite dall'art. 70 (Indennità per lavoro notturno) del presente CCNL quello compreso tra le ore 22.00 e le ore 6.00.

Si considera servizio notturno quello compreso tra le ore 0.00 e le ore 5.00.

I limiti numerici al servizio notturno sono i seguenti:

- a) due tra due riposi settimanali;
- b) 10 per mese;
- c) 80 per anno.

Per le attività di manutenzione delle infrastrutture ferroviarie, a livello aziendale le parti potranno elevare il limite di cui alla precedente lettera a) fino a 3 notti, purché la terza non sia consecutiva.

- 1.10 Il riposo giornaliero non potrà essere inferiore a 11 ore consecutive nel corso di ogni periodo di 24 ore.

Ai fini dell'articolazione dell'orario di lavoro nei turni di cui alle lettere a) e c) del precedente punto 1.6, a livello aziendale le parti, in sede di negoziazione dei turni di servizio, potranno stabilire durate inferiori del riposo giornaliero, fino ad un minimo di 8 ore consecutive, ferma restando la misura minima di 11 ore medie nell'arco del mese.

Allo stesso livello le parti potranno altresì, per le attività di manutenzione delle infrastrutture ferroviarie interessanti l'arco notturno, definire lo stesso limite minimo di 8 ore consecutive, ferma restando la misura minima di 11 ore medie tra 2 riposi settimanali.

- 1.11 Il riposo minimo settimanale, come definito al punto 1 dell'art. 24 (Riposo settimanale e giorni festivi) del presente CCNL, non potrà essere inferiore a 48 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultima prestazione lavorativa, comprendente un'intera giornata solare.

Nel caso di articolazione dell'orario settimanale su 6 giorni, il riposo minimo settimanale non potrà essere inferiore a 35 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultima prestazione lavorativa, comprendente sempre un'intera giornata solare.

Ai fini di cui sopra, qualora il servizio precedente il riposo settimanale termini nel periodo compreso tra le ore 22.00 e le ore 6.00, al termine del riposo settimanale la ripresa del servizio non potrà comunque essere disposta prima delle ore 6.00.

- 1.12. Fatto salvo quanto definito al successivo punto 2.12 per i lavoratori di cui alla lettera b) del precedente punto 1.6, ove la prestazione giornaliera superi le 6 ore continuative dovrà essere prevista una pausa di 15 minuti, considerando utili a tali fini anche le pause per la refezione e ogni altro spazio temporale nel quale il lavoratore, pur essendo a disposizione del datore di lavoro, non sia nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni, nonché, per i lavoratori la cui prestazione giornaliera è articolata ai sensi del precedente punto 1.7, l'intervallo collocato tra i due periodi di lavoro.

A livello aziendale le parti definiranno, in funzione della specificità del servizio, le modalità di fruizione dell'istituto in coerenza con quanto definito nel presente punto.

## *2. Disciplina speciale per il personale di macchina e bordo*

- 2.1 Per i dipendenti in questione, l'orario di lavoro giornaliero comprende, oltre all'attività di condotta (per il personale di macchina) e all'attività di scorta (per il personale di bordo), tutte le prestazioni accessorie e complementari, a tali attività funzionalmente connesse o per l'esecuzione delle quali il lavoratore è nell'esercizio delle sue attività e delle sue funzioni.

- 2.2 L'orario di lavoro di cui al precedente punto è costituito da:

- il tempo intercorrente tra l'ora di partenza programmata e l'ora di arrivo reale o, se antecedente, programmata di un treno comprendente la marcia del treno, le eventuali manovre e le soste durante le quali il personale è tenuto a presenziare il rotabile su cui presta servizio (cosiddette "condotta" e "scorta");
- le operazioni da eseguire prima della partenza e dopo l'arrivo dei treni (cosiddetti "tempi accessori/di stazionamento");
- il tempo nel quale il personale in servizio sul rotabile rimane a disposizione del movimento prima della partenza del treno e dopo l'arrivo del treno (cosiddetti "tempi medi");
- le esecuzioni delle operazioni connesse al cambio di personale con consegna diretta (cosiddetti "tempo supplementare", "cambi diretti");

- l'intervallo fra due servizi di scorta o fra un servizio di scorta ed un viaggio fuori servizio o viceversa (cosiddetto “tempo intermedio”);
- gli spostamenti comandati da effettuare in vettura o con altri mezzi non in servizio di condotta o di scorta (cosiddetti “viaggi fuori servizio”);
- gli spostamenti comandati per recarsi anche con mezzi extraferroviari da un impianto ad un altro di una stessa località (cosiddetta “via ordinaria comandata”);
- la presenza nell’impianto a disposizione per l’effettuazione di eventuali servizi (cosiddetta “riserva”);
- l'intervallo fra due successivi servizi di un periodo lavorativo durante il quale il personale rimane a disposizione negli impianti dell’Azienda (cosiddetta “sosta di servizio”).

2.3 Le sopra elencate fattispecie saranno quantificate e ulteriormente specificate a livello aziendale, anche in relazione all’evoluzione della tecnologia, dell’organizzazione del lavoro, delle caratteristiche dell’infrastruttura e del materiale rotabile.

2.4 Le aziende garantiranno 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, con i mezzi necessari.

2.5 Per i lavoratori di cui al presente punto 2, l’orario settimanale di 38 ore di cui al precedente punto 1.1, in programmazione si calcola e si intende realizzato come media nel turno, con il limite massimo di 44 ore ed il limite minimo di 32 ore settimanali. In tale ambito la programmazione dovrà garantire su base mensile il rispetto delle 38 ore settimanali e le aziende dovranno realizzare le condizioni per il rispetto del limite dell’orario settimanale ordinario rapportato a mese.

A livello aziendale, con le modalità definite al successivo punto 2.14, il limite massimo di 44 ore e quello minimo di 32 ore di cui al capoverso precedente potranno essere, rispettivamente elevato e ridotto di 2 ore settimanali.

## 2.6 Lavoro giornaliero

2.6.1 La durata massima della prestazione giornaliera è pari a 10 ore per i servizi di andata e ritorno collocati nella fascia oraria 5.00 – 24.00, prolungabile a livello aziendale sino alle ore 1.00, con le modalità definite al successivo punto 2.14, per i treni viaggiatori e, limitatamente ai servizi che prevedono il ritorno non in attività di condotta dopo l’8<sup>a</sup> ora di prestazione, per i treni merci.

2.6.2 Fatto salvo quanto previsto al successivo punto 2.6.4, per i servizi programmati di andata e ritorno interessanti la fascia oraria 24.00 – 5.00, la durata massima della prestazione giornaliera è fissata in 8 ore per il personale di bordo ed in 7 ore per il personale di macchina.

2.6.3 Per i servizi programmati di sola andata o di solo ritorno con riposo fuori residenza (RFR), la durata massima della prestazione giornaliera è fissata in 7 ore.

Tale limite è elevabile a 8 ore, con le modalità definite al successivo punto 2.14, nei seguenti casi:

- per il personale di bordo (PdB) per tutte le prestazioni collocate nella fascia 5.00 – 24.00 e per le prestazioni che terminano entro le ore 1.00 solo se seguite da RFR relative a treni viaggiatori a media-lunga percorrenza;
- per il personale di macchina (PdM) per tutte le prestazioni collocate nella fascia 5.00 – 24.00 e per le prestazioni che terminano entro le ore 1.00 solo se seguite da RFR relative a treni viaggiatori a media-lunga percorrenza e a treni merci.

2.6.4 Per il personale di cui al presente punto 2 i servizi di andata e ritorno ad agente unico di condotta e con un solo agente di scorta riguardanti treni del trasporto regionale e locale effettuati nella fascia oraria 5.00 – 24.00 con i mezzi autorizzati ed omologati dal Gestore dell'infrastruttura, la durata massima della prestazione giornaliera è fissata in 7 ore, sia per il PdM che per il PdB, sempreché lo sviluppo chilometrico totale del servizio interessi per almeno il 30% l'infrastruttura ferroviaria nazionale.

A livello aziendale, con le modalità definite al successivo punto 2.14 e mantenendo i limiti massimi della prestazione giornaliera di cui al precedente capoverso, sarà possibile ampliare la fascia 5.00 – 24.00 estendendola alle fasce orarie 4.00-5.00 e 24.00 – 1.00, nonché estendere la durata massima della prestazione lavorativa fino a 8 ore per servizi collocati nella fascia oraria 5.00 – 1.00.

2.6.5 L'assenza dalla residenza, determinata dalla sequenza *prestazione (andata) + riposo fuori residenza + prestazione (ritorno)* non potrà essere programmata per periodi superiori a 24 ore.

## 2.7 Riposo giornaliero in residenza

2.7.1 Il riposo minimo giornaliero in residenza è fissato in 16 ore.

Tale limite è riducibile a livello aziendale fino ad un minimo di 11 ore, con le modalità definite al successivo punto 2.14, solo per i servizi di andata e ritorno diurni di trasporto regionale e locale collocati su due giornate solari ed entrambi nella fascia oraria 6.00 – 22.00; con le medesime modalità di cui al successivo punto 2.14, sempre a livello aziendale potrà essere previsto l'ampliamento della fascia oraria 6.00 – 22.00 alla fascia oraria 5.00 - 24.00.

2.7.2 Nel caso di servizi che terminano in residenza nella fascia oraria 24.00 – 5.00, il riposo minimo giornaliero seguente il servizio sarà invece modulato come segue:

*servizio fino a 1 ora nella fascia oraria 24.00 – 1.00 =*  
18 ore consecutive di riposo giornaliero;

*servizio da 1 ora e 1 minuto e fino a 2 ore  
nella fascia oraria 24.00 – 2.00 =*  
19 ore consecutive di riposo giornaliero;

*servizio da 2 ore e 1 minuto e fino a 3 ore  
nella fascia oraria 24.00 – 3.00 =*  
20 ore consecutive di riposo giornaliero;

*servizio da 3 ore e 1 minuto e fino a 4 ore  
nella fascia oraria 24.00 – 4.00 =*  
21 ore consecutive di riposo giornaliero;

*servizio da 4 ore e 1 minuto e fino a 5 ore  
nella fascia oraria 24.00 – 5.00 =*  
22 ore consecutive di riposo giornaliero.

2.7.3 Nel caso di servizi con inizio in residenza nelle fasce orarie 24.00 – 2.00 e 4.00 – 5.00 il riposo minimo giornaliero in residenza seguente il servizio è di 22 ore consecutive, elevate a 23 ore nel caso di servizio con inizio in residenza nella fascia oraria 2.00 – 4.00.

2.7.4 Nel caso di due servizi consecutivi entrambi interessanti la fascia oraria 24.00 – 5.00, il riposo minimo giornaliero dopo il secondo servizio è di almeno 22 ore consecutive, ovvero di almeno 23 ore consecutive nel caso previsto al precedente punto 2.7.3.

2.7.5 Fermi restando i limiti minimi del riposo giornaliero in residenza di cui al presente punto, la riutilizzazione a seguito di una prestazione non potrà in ogni caso essere prevista, d'intesa con il personale interessato, in presenza di eccezionali ed indifferibili esigenze di servizio, prima della fruizione del riposo minimo giornaliero di 11 ore, così come previsto dalla Direttiva UE n. 2000/34/CE.

## 2.8 Riposo giornaliero fuori residenza

2.8.1 Il riposo giornaliero minimo fuori residenza (RFR) è fissato in 7 ore consecutive comunque interessanti la fascia oraria 24.00 – 5.00, riducibile

a 6 ore quando il RFR è collocato per almeno 4 ore nella fascia oraria 24.00 – 5.00.

A livello aziendale, con le modalità definite al successivo punto 2.14, le parti potranno prevedere la possibilità di programmare a 6 ore RFR non interessanti la fascia oraria 24.00 – 5.00 nel caso in cui entrambe le prestazioni lavorative afferenti lo stesso RFR sono collocate nella fascia oraria 5.00 – 24.00 della stessa giornata solare e sono programmate entro il limite massimo di cui al 1° capoverso del precedente punto 2.6.3.

2.8.2 Il limite massimo del riposo giornaliero fuori residenza è di 9 ore consecutive, elevabile a livello aziendale fino al limite massimo di 11 ore consecutive per 1 dei RFR mensili di cui al successivo punto 2.8.4 e, con le modalità definite al successivo punto 2.14, per un ulteriore riposo.

2.8.3 La durata dei riposi giornalieri fuori residenza come definita nei precedenti punti è da intendersi al netto del tempo necessario per recarsi o tornare dalle strutture atte alla fruizione del riposo fuori residenza e comprende la eventuale fruizione del pasto, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 2.12.

2.8.4 I riposi fuori residenza non possono essere: più di 2 tra due riposi settimanali, più di 5 mensili per il personale di macchina e più di 4 mensili per il personale di bordo, computati a livello aziendale con le modalità definite al successivo punto 2.14.

## 2.9 Riposo settimanale

2.9.1 Il riposo minimo settimanale, come definito al punto 1 dell'art. 24 (Riposo settimanale e giorni festivi) del presente CCNL, non potrà essere inferiore a 48 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultima prestazione lavorativa, comprendente un'intera giornata solare ed il riposo giornaliero.

Ai fini di cui sopra, qualora il servizio precedente il riposo settimanale termini nel periodo compreso tra le ore 22.00 e le ore 6.00, al termine del riposo settimanale la ripresa del servizio non potrà comunque essere disposta prima delle ore 6.00.

2.9.2 Il riposo settimanale viene programmato di norma il 6° giorno ed è spostabile dal 4° al 7° giorno garantendo comunque, nella programmazione dei turni, la fruizione di 3.538 ore annue di riposo.

## 2.10 Servizio di condotta

2.10.1 Il limite massimo di condotta giornaliero, al netto delle soste programmate, è di 4 ore e 30 minuti di condotta effettiva nei servizi di

sola andata o solo ritorno con RFR, elevabile a livello aziendale fino a 5 ore, con le modalità definite al successivo punto 2.14, per i servizi viaggiatori a media-lunga percorrenza collocati nella fascia oraria 5.00 – 1.00 e per i servizi merci collocati nella fascia oraria 5.00 – 24.00.

2.10.2 Per i servizi di andata e ritorno il limite massimo di condotta giornaliera, al netto delle soste programmate, è di 7 ore, elevabile a livello aziendale fino a 7 ore e 30 minuti, con le modalità definite al successivo punto 2.14, per tutti i servizi viaggiatori collocati nella fascia oraria 5.00 – 1.00 e per i servizi merci collocati nella fascia oraria 5.00 – 24.00.

2.10.3 Per i servizi ad agente unico dei treni del trasporto regionale e locale effettuati con i mezzi autorizzati ed omologati dal Gestore dell'infrastruttura, sempreché lo sviluppo chilometrico totale del servizio interessi per almeno il 30% l'infrastruttura ferroviaria nazionale, i limiti massimi di condotta effettiva, che dovrà essere comunque collocata nella sola fascia oraria 5.00 – 24.00, sono fissati in:

- a) 2 ore e 30 minuti al netto delle soste programmate per i servizi di sola andata o di solo ritorno con RFR, elevabile a livello aziendale fino ad un massimo di 3 ore, con le modalità definite al successivo punto 2.14;
- b) 3 ore e 30 minuti al netto delle soste programmate per i servizi di andata e ritorno, elevabile a livello aziendale fino ad un massimo di 4 ore, con le modalità definite al successivo punto 2.14.

## 2.11 Lavoro notturno

Per i lavoratori di cui al presente punto 2 si applica la disciplina generale di cui al 1° ed al 2° capoverso del precedente punto 1.9.

I limiti numerici al servizio notturno, invece, sono fissati in:

- a) due tra due riposi settimanali;
- b) 11 per mese;
- c) 80 per anno.

In relazione a specifiche esigenze di carattere tecnico, produttivo od organizzativo, sono fatte salve le specifiche intese tra le parti realizzate a livello aziendale nell'applicazione del presente CCNL relativamente alle modalità di calcolo dei limiti numerici annui di cui alla precedente lettera c).

## 2.12 Pause

Per i servizi interessanti le fasce orarie 11.00 – 15.00 e/o 18.00 – 22.00 nella programmazione dei turni dovrà essere prevista una pausa di almeno 30 minuti



continuativi per fruire del pasto; tale pausa è assorbita dall'eventuale RFR qualora interessi le fasce orarie 11.00 – 15.00 e/o 18.00 – 22.00.

In tutti gli altri casi, ove la prestazione giornaliera superi le 6 ore, nella programmazione dei turni dovrà essere comunque prevista una pausa di 15 minuti continuativi, considerando utili a tale fine anche le soste programmate.

### 2.13 Termine del servizio

2.13.1 Il lavoratore in servizio di condotta o di scorta ha la facoltà di lasciare il servizio non prima di 2 ore oltre il termine programmato dello stesso e, comunque, non oltre 1 ora rispetto ai limiti massimi della prestazione giornaliera di cui al precedente punto 2.6.

2.13.2 Il lavoratore dovrà comunicare la circostanza al referente dell'impresa di trasporto di appartenenza almeno 2 ore prima rispetto ai limiti della prestazione giornaliera programmata e potrà lasciare il servizio alla prima stazione utile predefinita come tale dal Gestore dell'infrastruttura entro i termini di cui al precedente punto 2.13.1.

Le aziende realizzeranno prioritariamente le azioni necessarie per portare il treno a destino ovvero alla prima stazione utile per la fruizione del riposo secondo le seguenti modalità:

- in caso di prestazione di sola andata seguita da RFR, entro l'ora successiva rispetto ai limiti di cui al precedente punto 2.13.1 e comunque non oltre un'ora oltre il limite massimo delle prestazioni giornaliere di cui al precedente punto 2.6, nella località prevista ovvero in una idonea stazione intermedia purchè sia consentita la ripresa del turno;
- in caso di servizio di andata e ritorno, sempre entro i limiti di cui al precedente alinea, il rientro in residenza.

A tal fine, il Gestore dell'infrastruttura fornirà alle organizzazioni stipulanti il presente CCNL il reticolo aggiornato delle stazioni in cui è possibile effettuare il ricovero dei treni così come riportato nella documentazione di servizio in dotazione al personale di macchina e di bordo.

2.13.3 Per i servizi che terminano tra le ore 24.00 e le ore 1.00, concordati tra le parti in applicazione dei precedenti punti 2.6.1, 2.6.3 e 2.6.4, il limite di cui ai precedenti punti 2.13.1 e 2.13.2 è fissato non oltre le ore 1.00.

2.13.4 Qualora il lavoratore non eserciti la facoltà di cui al precedente punto 2.13.1, la prosecuzione del servizio non potrà in ogni caso determinare il superamento per più di 2 ore, in attività di condotta o di scorta, dei limiti della prestazione massima giornaliera definita in applicazione del

precedente punto 2.6, cui vanno aggiunti, in tal caso, i tempi necessari per raggiungere la località di fruizione del riposo giornaliero.

- 2.14 Ferma restando la disciplina sull'orario di lavoro stabilita dal presente articolo, l'articolazione dei turni programmati per l'utilizzazione del personale di macchina e di bordo sarà definita tra le parti a livello aziendale nel corso di una specifica procedura negoziale, la cui durata non dovrà essere superiore a 30 giorni.

Tale procedura, nelle realtà aziendali più complesse, potrà articolarsi a livello nazionale e/o territoriale/di unità produttiva, e potrà definire, in relazione alle modalità convenute dalle parti a livello aziendale, le flessibilità di cui ai precedenti punti 2.6.1, 2.6.3, 2.6.4, 2.7.1, 2.8.1, 2.8.2, 2.8.4, 2.10.1, 2.10.2, 2.10.3.a, 2.10.3.b, 2.11.c nonché al 2° capoverso del precedente punto 2.5.

Nelle realtà aziendali più complesse la procedura di cui al presente punto potrà svilupparsi nel termine massimo di 60 giorni.

Qualora al termine della procedura negoziale di cui sopra non sia stata raggiunta un'intesa tra le parti, le aziende attueranno i progetti di turnificazione, nel rispetto della normativa contrattuale e delle relative modalità attuative convenute tra le parti stesse a livello aziendale.

- 2.15 Relativamente al servizio di accompagnamento notte, la cui specifica disciplina è definita dalle parti a livello aziendale, le parti stipulanti il presente CCNL convengono di incontrarsi al fine di concordare gli opportuni adeguamenti alle discipline aziendali in essere qualora lo sviluppo tecnico-organizzativo dell'attività, le esigenze produttive delle aziende o gli accordi applicativi del presente CCNL ne evidenziassero la necessità.

3. Le Parti stipulanti convengono di costituire entro il 1° ottobre 2003 una Commissione tecnica paritetica che esamini gli aspetti applicativi della nuova disciplina contrattuale in materia di orario di lavoro, allo scopo di individuare le possibilità di introdurre una riduzione dell'orario annuo a favore di specifiche figure professionali, da realizzare entro la vigenza del presente CCNL.

La Commissione presenterà entro il 31 ottobre 2004 le sue proposte alle Parti stipulanti, che le valuteranno in occasione del rinnovo della parte economica del CCNL, in scadenza al 31 dicembre 2004.

#### 4. *Personale navigante*

Per il personale navigante del settore navi traghetto rimane confermata la specifica vigente disciplina in materia, che potrà essere oggetto di verifica tra le parti a livello aziendale per le eventuali integrazioni e/o modifiche coerenti con quanto definito nel presente articolo.

## **ART. 23 - LAVORO STRAORDINARIO**

1. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale; esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili e di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.
2. Ferme restando le esclusioni previste dalla legge e dal presente CCNL, nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, nei seguenti casi:
  - a) malattia improvvisa di un dipendente durante il disimpegno della sua attività lavorativa;
  - b) mancata sostituzione di un dipendente per le cause di cui alle seguenti lettere e) ed f), ovvero per altre cause accidentali, con esclusione, per queste ultime, del personale di condotta e di bordo in relazione alle specifiche discipline in materia;
  - c) ritardo dei treni anche per motivi non dipendenti dalle cause di cui alle seguenti lettere e) ed f), fermo restando quanto stabilito al punto 2.13 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL;
  - d) prestazione in regime di pronto intervento per il personale reperibile;
  - e) interruzione della circolazione per disastri, svii, alluvioni, frane, nevicate, ecc.;
  - f) calamità pubblica,

e, salvo giustificati e documentati motivi di impedimento, in tutti gli altri casi di eventi imprevedibili.

3. Fermo restando l'orario di lavoro settimanale definito in applicazione del punto 1.1 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL, le prestazioni straordinarie risultanti dall'applicazione della disciplina di seguito definita, saranno retribuite mensilmente con i compensi orari previsti all'art. 69 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL, operando con le modalità di seguito indicate.

Ai fini della corresponsione, nella sommatoria risultante dal computo complessivo mensile la frazione di ora sino a 29 minuti si arrotonda a 30 minuti; la frazione di ora superiore a 30 minuti si arrotonda ad 1 ora.

- 3.1 Nel caso delle prestazioni di cui alle lettere a), c) e d) del punto 1.6 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL, è considerato lavoro straordinario quello eccedente la prestazione giornaliera programmata definita in applicazione dei punti 1.1, 1.2 e 1.3 del citato art. 22 (Orario di lavoro), ovvero le prestazioni rese in giornate di riposo lavorate e non recuperate.

Entro il mese successivo a quello nel quale sono state rese prestazioni straordinarie è facoltà dell'azienda far recuperare e del lavoratore accettare l'eventuale recupero totale o parziale e, analogamente, del lavoratore richiedere permessi compensativi compatibilmente con le esigenze di servizio. Al riguardo

le parti potranno procedere a livello aziendale alla definizione di diverse soluzioni.

In tali casi le maggiori prestazioni recuperate saranno considerate feriali diurne ed ai lavoratori verrà comunque corrisposta l'eventuale differenza tra la maggiorazione oraria prevista rispettivamente per il lavoro straordinario feriale notturno, festivo diurno e festivo notturno e la maggiorazione oraria prevista per il lavoro straordinario feriale diurno come stabilite all'art. 69 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL.

- 3.2 Nel caso dei turni non cadenzati del personale di macchina e di bordo di cui alla lettera b) del punto 1.6 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL, il calcolo delle prestazioni da retribuire con le maggiorazioni orarie previste all'art. 69 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL sarà effettuato su base mensile.

In ogni caso verranno comunque retribuite con i compensi orari previsti all'art. 69 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL, operando gli arrotondamenti per ciascun evento giornaliero ai sensi di quanto definito al 2° comma del precedente punto 3 e secondo la prevalenza di ciascuna tipologia di straordinario, le prestazioni giornaliera che eccedono le prestazioni massime giornaliera come definite al punto 2.6 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL.

Per il computo mensile verranno considerate, complessivamente, le prestazioni giornaliera effettivamente rese, al netto delle eccedenze giornaliera già riconosciute in applicazione del comma precedente, la cui somma, nel mese, risulti maggiore dell'orario di lavoro settimanale di cui al comma 1 del punto 1.1 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL, rapportato al mese di riferimento, come di seguito indicato:

- orario settimanale (art. 22, p.to 1.1, comma 1) x 4 (per il mese con 28 gg.);
- orario settimanale (art. 22, p.to 1.1, comma 1) x 4,14 (per il mese con 29 gg.);
- orario settimanale (art. 22, p.to 1.1, comma 1) x 4,29 (per i mesi con 30 gg.);
- orario settimanale (art. 22, p.to 1.1, comma 1) x 4,42 (per i mesi con 31 gg.).

Le assenze dal lavoro per ferie, malattia, infortunio, riposi compensativi di cui al punto 2 dell'art. 24 (Riposo settimanale e giorni festivi) nonché le altre assenze espressamente disciplinate nel presente CCNL, determinano una riduzione della somma mensile dell'orario di lavoro di cui al precedente comma, pari al lavoro programmato da turno nella giornata di assenza. Per il personale non inserito in turno il valore di tale riduzione per ogni giornata di assenza è pari ad 1/5 dell'orario settimanale di cui al comma 1 del punto 1.1 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL.

Le maggiori prestazioni eventualmente risultanti in applicazione di quanto previsto ai commi precedenti saranno retribuite con i compensi orari previsti all'art. 69 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL. A tali fini verranno determinate le differenze tra le prestazioni giornaliere effettuate e quelle programmate nel mese considerato e, a concorrenza delle maggiori prestazioni individuate in applicazione di quanto previsto ai commi precedenti, verranno contabilizzate, nell'ordine, le prestazioni festive notturne, quelle festive diurne, quelle feriali notturne e, infine, le prestazioni feriali diurne.

Anche per queste prestazioni si conferma quanto previsto al 2° e 3° comma del precedente punto 3.1.

Ove dalla sommatoria delle prestazioni individuali da turno risultasse eccezionalmente una media settimanale, nel mese, superiore a 38 ore, tali eccedenze di orario, calcolate con i criteri di cui ai precedenti comma del presente punto 3.2, saranno retribuite convenzionalmente con il compenso per lavoro straordinario di cui al punto 1, lettera b), dell'art. 69 del presente CCNL.

Qualora il lavoratore entro il giorno 5 del mese di riferimento richieda il recupero delle eccedenze di orario di cui al comma precedente, il recupero stesso sarà disposto dalle aziende entro lo stesso mese, compatibilmente con le esigenze produttive e/o organizzative.

- 3.3 Per il personale navigante le modalità di riconoscimento del lavoro straordinario sono definite tra le parti a livello aziendale.
4. Per i Quadri collocati nei livelli professionali A e B della scala classificatoria di cui all'art. 21 (Classificazione professionale) del presente CCNL trovano applicazione in sostituzione dei precedenti punti del presente articolo gli specifici trattamenti economici previsti all'art. 66 (Indennità di funzione) del presente CCNL.

In considerazione della compensazione realizzata al precedente comma e date la specificità del settore ferroviario e le esigenze di assicurare la regolarità e la continuità della circolazione dei treni e delle attività ad essa strumentali, per le figure professionali appartenenti alle categorie dei Quadri operanti su attività preordinate e predeterminate di cui alle lettere a), b), c) del punto 1.6 dell'art. 22 del CCNL nonché per quelle dell'esercizio con prestazione unica giornaliera ad esse assimilabili per tipologia di impiego, con esclusione pertanto di coloro che svolgano attività esclusivamente amministrative, le prestazioni eccedenti che superino le 6 ore, computate su base mensile con le modalità di cui al precedente punto 3.1, saranno retribuite con un compenso orario corrispondente ai trattamenti previsti all'art. 69 del presente CCNL.

Qualora per esigenze tecniche, organizzative e produttive, il Quadro sia chiamato a svolgere, su richiesta dell'azienda e pertanto per ragioni non riconducibili all'autonomia e discrezionalità dell'interessato, una prestazione aggiuntiva in giornata

libera dal servizio, al medesimo viene riconosciuto un compenso orario corrispondente ai trattamenti previsti all'art. 69 del presente CCNL.

5. I limiti massimi delle prestazioni straordinarie, oltre ai casi eccezionali di cui al precedente punto 2, sono fissati in 250 ore annuali e 80 ore trimestrali.
6. Al fine di realizzare gli opportuni interventi di carattere collettivo riguardanti l'unità produttiva, volti a rispondere alle necessità di cui al precedente punto 1, le parti a tale livello concorderanno le soluzioni più idonee utilizzando l'insieme degli strumenti così come definiti dal presente CCNL e dagli eventuali accordi aziendali, anche al fine di contenere il ricorso al lavoro straordinario.

## **ART. 24 - RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI**

### **1. *Riposo settimanale***

- 1.1 Agli effetti del presente contratto si considera riposo settimanale la domenica. Nell'articolazione dei turni tale riposo può essere individuato in un diverso giorno della settimana.
- 1.2 Nei casi in cui i lavoratori siano chiamati eccezionalmente a svolgere la prestazione lavorativa giornaliera nella domenica o nel diverso giorno della settimana destinato al riposo settimanale, essi godranno del prescritto riposo in altro giorno nella stessa settimana o, eccezionalmente, in quella successiva, a seguito della comunicazione al lavoratore con un preavviso di almeno 48 ore. Il riposo suddetto può essere differito per una sola volta nel mese.

### **2. *Giorni festivi***

- 2.1 Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

1° gennaio – Capodanno  
6 gennaio – Epifania  
lunedì dopo Pasqua  
25 aprile – Anniversario della Liberazione  
1° maggio – Festa del Lavoro  
2 giugno – Festa della Repubblica  
29 giugno – Santi Pietro e Paolo, in sostituzione del Santo Patrono;  
15 agosto – Assunzione  
1° novembre – Ognissanti  
8 dicembre – Immacolata Concezione  
25 dicembre – Natale  
26 dicembre – S. Stefano

- 2.2 Al lavoratore la cui prestazione giornaliera ricada in una delle festività di cui al punto 2.1 per effetto dei differenti regimi di orario previsti al punto 1.6 dell'art. 22 del CCNL, competono quanto previsto al punto 4 dell'art. 71 (Indennità per lavoro domenicale o festivo) del presente CCNL ed una giornata di riposo da godere entro 30 giorni dalla data della festività lavorata, ovvero anche oltre tale termine su richiesta scritta del lavoratore formulata entro il predetto termine di 30 giorni.

Ove per esigenze produttive e/o organizzative non sia possibile la fruizione del riposo nei termini suddetti, al lavoratore verrà corrisposta, in aggiunta all'indennità di cui al precedente comma, una giornata di retribuzione di cui al punto 4 dell'art. 63 (Retribuzione), all'art. 64 (Aumenti di anzianità) e all'art. 67 (Salario professionale) del presente CCNL.

- 2.3 Al lavoratore che, per esigenze di servizio, venga chiamato a svolgere la prestazione giornaliera in una delle festività di cui al punto 2.1, competono quanto previsto al punto 4 dell'art. 71 (Indennità per lavoro domenicale o festivo) del presente CCNL ed una giornata di riposo da godere entro 90 giorni dalla data della festività lavorata. In caso di mancata fruizione la stessa verrà liquidata con il compenso per lavoro straordinario feriale diurno di cui all'art. 69 del presente CCNL.
- 2.4 A decorrere dalla data di stipula del presente CCNL, ove una festività di cui al punto 2.1 coincida con la domenica o con il diverso giorno della settimana destinato al riposo settimanale, il lavoratore ha diritto ad un'altra giornata di riposo da fruire entro 90 giorni.

Ove per esigenze produttive e/o organizzative non sia possibile la fruizione dell'ulteriore giornata di riposo entro il termine suddetto, al dipendente verrà corrisposta una giornata di retribuzione di cui al punto 4 dell'art. 63 (Retribuzione), all'art. 64 (Aumenti di anzianità) e all'art. 67 (Salario professionale) del presente CCNL.

- 2.5 Al lavoratore che, per esigenze di servizio, svolga la prestazione giornaliera in una delle festività di cui al punto 2.1 coincidente con la domenica o il diverso giorno della settimana destinato al riposo settimanale, competono quanto previsto al punto 4 dell'art. 71 (Indennità per lavoro domenicale o festivo) del presente CCNL e due riposi compensativi da fruire il primo con le modalità di cui al precedente punto 1.2 ed il secondo con le modalità di cui al precedente punto 2.3.
- 2.6 Nei casi di cui ai precedenti punti 2.2, 2.3 e 2.5 ove si verifichi la parziale coincidenza delle festività, al lavoratore verrà assicurato, entro i 90 giorni successivi alla festività, il recupero della stessa nella misura di un'intera giornata se la prestazione resa nel giorno festivo sia superiore a 3 ore, oppure nella misura di mezza giornata quando la prestazione resa nel giorno festivo sia pari o inferiore a 3 ore.
- Per i lavoratori di cui alla lettera b) del punto 1.6 dell'art. 22 del presente CCNL, nel computo della prestazione resa si considera anche l'eventuale riposo giornaliero fuori residenza (RFR).

Ove per esigenze tecniche, produttive od organizzative non sia possibile la fruizione dei suddetti recuperi nel termine previsto, al lavoratore verrà corrisposto, oltre all'indennità per lavoro festivo nei termini di cui al punto 4 dell'art. 71 (Indennità per lavoro domenicale o festivo), il 100% o il 50% del valore di una giornata di retribuzione come individuata al richiamato punto 2.2 del presente articolo.



- 2.7 Le aziende, nella programmazione dei recuperi di cui ai precedenti punti 2.2, 2.4, 2.5 e 2.6, terranno conto, compatibilmente con le esigenze produttive e/o organizzative, delle eventuali richieste avanzate dal lavoratore.
- 2.8 Per il personale di cui alle lettere a), b) e c) del punto 1.6 dell'art. 22 del presente CCNL, qualora la festività di cui al precedente punto 2.1 coincida con il riposo a recupero di maggiori prestazioni rese, il riposo stesso deve essere spostato in altra giornata.
3. Le giornate comunque non lavorative (riposo settimanale e festività) cadenti in un periodo di assenza per motivi diversi dalle ferie o dai permessi retribuiti di cui agli artt. 36 (Permessi) e 37 (Permessi per donatori di sangue e di midollo osseo) del presente CCNL sono assorbite dalle assenze stesse.
4. In sostituzione delle soppresse festività religiose di cui alla legge 5.3.1977, n. 54 e del relativo trattamento, ai lavoratori spettano quattro giorni di permesso individuale retribuito non frazionabili nel corso di ciascun anno.  
La fruizione di detti permessi individuali retribuiti sarà garantita dall'azienda nell'anno di riferimento. Detti permessi saranno fruiti in via prioritaria rispetto alle ferie.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, o di assenze non valide agli effetti del servizio prestato, i predetti giorni di permesso verranno ridotti in proporzione ai mesi di servizio prestati.

## **ART. 25 - FERIE**

1. Ai lavoratori spetta per ogni anno di servizio, nei termini di seguito riportati, un periodo di ferie retribuito pari a:
  - a) per i lavoratori fino a 8 anni di anzianità di servizio:
    - 20 giorni lavorativi, se l'articolazione dell'orario settimanale è su 5 gg.;
    - 24 giorni lavorativi, se l'articolazione dell'orario settimanale è su 6 gg.;
  - b) per i lavoratori con più di 8 anni di servizio:
    - 25 giorni lavorativi, se l'articolazione dell'orario settimanale è su 5 gg.;
    - 29 giorni lavorativi, se l'articolazione dell'orario settimanale è su 6 gg.

Per l'anno di assunzione ai dipendenti spetta un periodo di ferie, con riferimento alle quantità annue sopra individuate, in proporzione ai mesi da lavorare, considerando mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.

2. Le ferie hanno normalmente carattere continuativo per almeno 18 giornate di calendario.  
Il periodo di fruizione continuativa delle ferie sarà stabilito dall'azienda, di norma nel periodo dal 15 giugno al 15 settembre, sulla base di criteri definiti tra le parti a livello aziendale e tali da garantire annualmente la rotazione dei lavoratori nei periodi di fruizione, compatibilmente con le esigenze di servizio e tenuto conto, ove possibile, delle domande dei lavoratori.

Il programma annuale di fruizione delle ferie continuative sarà comunicato dalle aziende alle RSU entro il 31 marzo di ciascun anno.

Al di fuori del periodo di cui sopra le ferie, su richiesta del lavoratore, possono essere frazionate fino a mezza giornata e godute compatibilmente con le esigenze di servizio.

3. Ove le esigenze produttive non legate alla circolazione dei treni rendano opportuna la previsione di chiusura degli impianti in determinati periodi dell'anno, le aziende potranno disporre ferie collettive di norma per un massimo di 6 giornate continuative di calendario anche frazionabili in due distinti periodi nell'anno, previa informativa alle RSU interessate almeno 2 mesi prima. Le parti a livello aziendale definiranno le modalità applicative e potranno concordare soluzioni diverse in rapporto a quanto sopra previsto.
4. Le ferie devono essere godute normalmente nel corso dell'anno di maturazione.  
Nel caso in cui particolari esigenze di servizio non ne abbiano reso possibile il godimento, le ferie potranno essere fruito entro il 30 settembre dell'anno successivo.
5. Le ferie sono interrotte qualora sia sopraggiunta una malattia.  
L'effetto sospensivo si determina a condizione che il lavoratore assolva tempestivamente agli obblighi di comunicazione, di certificazione ed ogni altro adempimento previsto dalle norme di legge e contrattuali vigenti, anche ai fini dell'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalla legge e

dalle disposizioni contrattuali vigenti. Qualora non sia stato espressamente autorizzato a fruire in prosecuzione del periodo di ferie da recuperare, il lavoratore avrà l'obbligo di presentarsi in servizio al termine del periodo di ferie originariamente fissato, oppure al termine, se successivo, della malattia o dell'infortunio. In tal caso il lavoratore fruirà successivamente dei periodi di ferie da recuperare.

6. Durante le ferie al dipendente compete la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d), o) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL.
7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie proporzionali ai mesi dell'anno lavorati; le frazioni superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.  
Ove il lavoratore abbia fruito delle ferie in misura maggiore rispetto a quelle effettivamente maturate, si provvederà al recupero della retribuzione corrispondente, ad esclusione delle ferie disposte direttamente dalle aziende e di quelle fruito dal lavoratore deceduto.
8. Per i lavoratori di cui alle lettere a) e c) del punto 1.6 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL, la giornata di ferie è pari ad un periodo di 24 ore libere dal servizio ricomprendenti la singola prestazione considerata.
9. Per i lavoratori di cui alla lettera b) del punto 1.6 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL, la giornata di ferie è pari ad un periodo di 24 ore libere dal servizio a decorrere dal termine programmato del riposo giornaliero o del riposo settimanale, come definiti rispettivamente ai punti 2.7 e 2.9 dell'art. 22 sopracitato.  
E' facoltà del lavoratore optare per la ripresa del turno programmato anticipando i termini di cui sopra. In tale caso è ammessa la frazionabilità a mezza giornata delle ferie.

## Capitolo 5

### SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

## **ART. 26 - MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO**

1. Il lavoratore malato deve avvertire di norma l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque entro il primo giorno di assenza, specificando il recapito del luogo in cui il lavoratore stesso si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione. Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.
2. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.
3. Il lavoratore malato non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda. Qualora il lavoratore durante il periodo di malattia debba recarsi in altra località, lo stesso deve avvisare preventivamente l'azienda, anche telefonicamente, specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al successivo punto 4.
4. Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:
  - dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane;
  - dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane.
5. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto previsto ai precedenti punti 1, 2, 3 e 4 comporta l'irrogazione a carico del lavoratore della sanzione disciplinare prevista dall'art. 54 (Mancanze punibili con la multa) del presente CCNL.
6. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto, con il riconoscimento dell'anzianità a tutti gli effetti, anche ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale, per un periodo di comporta di 12 mesi; durante tale periodo le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro un trattamento economico pari al 100% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) per i primi 9 mesi ed all'80% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) per i successivi 3 mesi. L'eventuale prestazione economica dovuta da parte degli Istituti previdenziali a norma di legge è anticipata direttamente dall'azienda contestualmente all'integrazione dalla stessa dovuta. Qualora l'ultimo evento morboso in atto al termine del periodo di comporta risulti di durata superiore a 40 giorni, il periodo di comporta sarà pari a 15 mesi e durante tale prolungamento il lavoratore ha diritto al 50% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione).

Nel computo dei periodi di comportamento di cui al presente punto non si tiene conto delle assenze dovute ai periodi di degenza ospedaliera continuativa di durata superiore a 35 giorni.

7. Nel caso di più assenze per malattia, anche in relazione a diversi eventi morbosi, il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 36 mesi consecutivi.
8. Nei casi di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, il periodo di comportamento di cui al precedente punto 6 sarà elevato a 30 mesi nell'arco temporale di 36 mesi consecutivi, durante i quali verrà corrisposto al lavoratore il 100% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) per i primi 18 mesi ed il 70% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) per i successivi 12 mesi.
9. Prima che siano superati i limiti di comportamento, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, può richiedere un periodo non retribuito di aspettativa per motivi di salute della durata massima di 12 mesi, commisurato a quanto indicato nella certificazione medica.

Qualora l'ultimo evento morboso in atto al termine del periodo di comportamento risulti di durata superiore a 2 mesi, il periodo di aspettativa di cui al precedente comma sarà elevato fino a 16 mesi.

L'azienda concederà tale aspettativa al termine del periodo di comportamento, al fine di agevolare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore.

Il suddetto periodo di aspettativa non retribuita non è comunque considerato utile ad alcun effetto contrattuale.

10. I casi di donazione di organi, debitamente certificati, sono considerati malattia a tutti gli effetti contrattuali e non rientrano, in ogni caso, nel computo del periodo di 12 mesi di cui al precedente punto 6.
11. Superato il periodo di comportamento, oppure scaduto il periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva di preavviso.
12. Relativamente alle particolari categorie di lavoratori per i quali sono prescritte specifiche abilitazioni, nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità stabilite dai Decreti ministeriali e dagli ulteriori provvedimenti amministrativi adottati dal Gestore dell'Infrastruttura ferroviaria nazionale, che lo stato patologico abbia determinato una invalidità parziale che non consenta al

lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda individuerà, soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità del lavoratore compatibilmente con le esigenze organizzative e dandone informativa alle RSU. A tal fine l'azienda provvederà agli opportuni interventi di riqualificazione professionale, qualora necessari.

A livello aziendale le parti potranno definire condizioni di miglior favore.

Ai lavoratori di cui al presente punto che rientrano nel campo di applicazione della legge 12.3.1999, n. 68 e del regolamento attuativo di cui al DPR 10.10.2000 n. 333, si applicheranno le disposizioni di cui agli artt. 3 e 4 della stessa legge n. 68/99 con riferimento alle quote di riserva per il collocamento dei lavoratori disabili ed ai relativi criteri di computo.

## **ART. 27 - INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE**

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente e comunque entro 24 ore, salvo casi di forza maggiore, dal lavoratore interessato tramite comunicazione, anche telefonica, nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge.  
A tale specifico riguardo analoga denuncia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'art. 12 del D.Lgs. 23.2.2000, n. 38.
2. Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto:
  - in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
  - in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio competente.
3. Durante il periodo di infortunio o malattia professionale al dipendente non in prova compete, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, il trattamento economico spettantegli in adempimento degli obblighi di legge di cui al precedente punto 1 ed il periodo stesso è utile ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.  
Per tutta la durata del periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 2 l'azienda provvederà ad integrare mensilmente il trattamento di cui sopra al 100% della retribuzione calcolata come media degli ultimi tre mesi precedenti l'assenza, ad eccezione del compenso per lavoro straordinario, della trasferta, dell'indennità di trasferimento e dell'indennità di mobilità individuale.
4. Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo successivo al rilascio del certificato di guarigione, lo stesso sarà considerato in assenza ingiustificata ed incorrerà nelle sanzioni disciplinari previste dal presente CCNL.
5. Relativamente alle particolari categorie di lavoratori per i quali sono prescritte specifiche abilitazioni, nei casi in cui, a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, questi riportino una invalidità parziale, accertata e certificata con le modalità stabilite dai Decreti ministeriali e dagli ulteriori provvedimenti amministrativi adottati dal Gestore dell'Infrastruttura ferroviaria, che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda individuerà soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità del lavoratore anche in settori diversi rispetto a quello di appartenenza, dandone informativa alla RSU. A tal fine



l'azienda provvederà agli opportuni interventi di riqualificazione professionale, qualora necessari.

Ai lavoratori di cui al precedente comma che rientrano nel campo di applicazione della legge 12.3.1999, n. 68 e del regolamento attuativo di cui al DPR 10.10.2000 n. 333, si applicheranno le disposizioni di cui agli artt. 3 e 4 della stessa legge n. 68/99 con riferimento alle quote di riserva per il collocamento dei lavoratori disabili ed ai relativi criteri di computo.

## **ART. 28 - TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'**

### **1. Congedo di maternità e congedo parentale**

- 1.1 Ai sensi delle vigenti norme di legge in materia, raccolte nel Testo Unico emanato con D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice usufruirà di un periodo di astensione obbligatoria:
- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
  - b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
  - c) per i tre mesi dopo il parto.
- 1.2 Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto di cui al precedente punto 1.1 vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto, fino a concorrenza del periodo complessivo di 5 mesi, previa presentazione da parte della lavoratrice, entro trenta giorni, del certificato medico attestante la data del parto.
- 1.3 Ferma restando la durata complessiva dell'astensione obbligatoria di cui al punto 1.1, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto. Per l'esercizio di tale facoltà è necessario che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che l'opzione della lavoratrice non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
- 1.4 Il diritto ad assentarsi dal lavoro per il periodo di cui al punto 1.1, lettera c), è riconosciuto al padre lavoratore in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono da parte della madre, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. Per l'esercizio del diritto, il lavoratore deve presentare all'azienda la documentazione che attesti le condizioni sopra citate e, nel caso di abbandono, rilascia una dichiarazione ai sensi dell'art. 4, legge 4.1.1968, n. 15 come modificato dall'art. 47 del DPR 28.12.2000, n. 445.
- 1.5 Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente all'altro, previo un preavviso che dovrà essere comunicato per iscritto al datore di lavoro almeno 15 giorni prima dell'astensione, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi. Le astensioni dei genitori non possono comunque eccedere complessivamente il limite di dieci mesi. Nel caso vi sia un solo genitore, questi usufruirà di un periodo di astensione continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Qualora il padre usufruisca di un periodo di astensione facoltativa non inferiore a tre mesi, il suo limite individuale massimo di sei mesi è elevato a sette e, conseguentemente, il limite complessivo di dieci mesi dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici.

1.6 I periodi di astensione obbligatoria sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi.

L'astensione facoltativa è computata nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi, ad esclusione degli effetti relativi alle ferie.

A livello aziendale le parti potranno definire eventuali condizioni integrative e di armonizzazione.

1.7 Ai sensi del 1° comma dell'art. 53 del T.U. approvato con D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, è vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24.00 alle ore 6.00, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno i lavoratori ai sensi di quanto previsto ai commi 2 e 3 dell'art. 53 del T.U. sopra richiamato.

1.8 Ai sensi e nei limiti previsti dagli artt. 6 e 7 del T.U. approvato con D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, è vietato adibire la lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino, al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori faticosi, pericolosi e insalubri come indicati dall'art. 5 del DPR 25.11.1976, n. 1026 e riportati negli allegati A e B al sopracitato T.U..

1.9 La sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro in virtù delle disposizioni di cui al T.U. – D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, può avvenire con le modalità previste all'art. 4 del medesimo T.U.

Ai sensi del comma 2 dello stesso art. 4, tali sostituzioni possono essere anticipate anche fino a tre mesi prima l'inizio dell'astensione.

## 2. Trattamento economico

2.1 Durante il periodo di astensione obbligatoria la lavoratrice madre e, nei casi previsti dall'art. 28 del T.U. – D.Lgs. n. 151/2001, il lavoratore padre hanno diritto a percepire un trattamento economico pari al 100% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d), o) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL.

L'eventuale prestazione economica dovuta da parte degli Istituti previdenziali a norma di legge è anticipata direttamente dall'azienda contestualmente all'integrazione dalla stessa dovuta.

2.2 Durante il periodo di astensione facoltativa la madre lavoratrice e il padre lavoratore hanno diritto, fino al terzo anno di età del bambino, ad un trattamento economico pari al 30% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d), o) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione), per un periodo massimo complessivo, tra i due genitori, di sei mesi.

A livello aziendale le parti potranno definire eventuali condizioni integrative e di armonizzazione.

Dal terzo anno sino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, la madre lavoratrice e il padre lavoratore hanno diritto alla prestazione economica di cui al comma precedente del presente punto 2.2 a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

2.3 Nessuna ulteriore indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, fatto salvo quanto previsto al successivo punto.

2.4 Per i periodi di assenza obbligatoria e facoltativa l'azienda corrisponderà integralmente l'importo dovuto a titolo di tredicesima mensilità, ovvero integrerà sino al 100%, ove previsto, il trattamento anticipato in forza di norme di legge o disposizioni regolamentari, ed i periodi di assenza sono utili ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

### 3. Malattia del bambino

3.1 Entrambi i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro per i periodi corrispondenti alla durata della malattia del bambino di età non superiore a tre anni e, per un'età compresa tra i tre e gli otto anni, entro il limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

3.2 La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero, a richiesta del genitore interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento per i periodi di cui al precedente punto 3.1.

3.3 Ai fini dell'esercizio del diritto di cui ai punti 3.1 e 3.2, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a presentare il certificato medico rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato nonché una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 4, legge 4.1.1968, n. 15 come modificato dall'art. 47 del citato D.P.R. n. 445/2000 che attesti che l'altro genitore non è in astensione da lavoro nello stesso periodo per il medesimo motivo.

3.4 I periodi di assenza di cui al presente punto 3 saranno computati agli effetti dell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

A livello aziendale le parti potranno definire eventuali condizioni integrative e di armonizzazione.

#### 4. Riposi giornalieri

4.1 Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

4.2 Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

4.3 I periodi di riposo di cui ai precedenti punti 4.1 e 4.2 e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Nell'ipotesi di cui alla lettera b), il lavoratore è tenuto a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 4, legge 4 gennaio 1968, n. 15 come modificato dall'art. 47 del citato D.P.R. n. 445/2000 che attesti che la lavoratrice non gode nello stesso periodo dei riposi medesimi.

4.4 In caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui ai precedenti punti 4.1 e 4.2 sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

4.5 Per detti riposi è dovuto un trattamento economico pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi stessi.

L'indennità è anticipata, ove previsto, dal datore di lavoro ed in tali casi è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della legge 9.12.1977, n. 903.

#### 5. Adozione e affidamento

Con riferimento all'applicazione delle disposizioni di cui ai precedenti punti 1, 2, 3 e 4, in caso di adozione e affidamento, anche nelle ipotesi di preadozioni internazionali, si applicano le specifiche disposizioni di cui al T.U. - D. Lgs. 26.3.2001, n. 151.

## 6. Disposizioni varie

6.1 La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

6.2 Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il trentesimo giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino.

6.3 Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto di licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza, attestato da regolare certificato medico, fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge.

Analogamente è fatto divieto di licenziamento del lavoratore in caso di fruizione del periodo di astensione obbligatoria di cui al precedente punto 1.4 e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di cui sopra, il dipendente ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

Il lavoratore provvederà alla convalida preventiva delle dimissioni presso il Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro competente.

6.4 La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

6.5 Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

6.6 Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto della legge n. 675/1996 in materia di riservatezza di dati personali.

### *NOTA A VERBALE*

In relazione a quanto previsto dall'art. 21, comma 4, legge n. 210/85 e dall'art. 1, comma 43, legge n. 537/93, si conferma l'obbligo di erogare i trattamenti previsti agli artt. 26 (Malattia e infortunio non sul lavoro) e 28 (Tutela della maternità e della paternità), in applicazione del presente CCNL, da parte dei soggetti datori di lavoro che alla data di stipula dello stesso siano a ciò tenuti.

## **ART. 29 - TOSSICODIPENDENZA E ALCOOLDIPENDENZA**

1. Ai sensi del D.P.R. 9.10.1990, n. 309 i lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle A.S.L. o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.
2. L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
3. Il dipendente che intenda avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare all'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma terapeutico-riabilitativo ai sensi dell'art. 122, del citato D.P.R. n. 309/1990. Il trattamento dei relativi dati avverrà nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31.12.1996, n. 675.
4. Il dipendente interessato dovrà inoltre far pervenire con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale esegue il programma terapeutico, attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.
5. Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione certificato dalla struttura presso la quale è stato eseguito il programma riabilitativo ovvero dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa.  
Ove il lavoratore interrompa volontariamente il programma terapeutico-riabilitativo, il rapporto di lavoro si intenderà risolto qualora il lavoratore stesso non riprenda servizio entro il giorno successivo all'interruzione del programma.
6. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono chiedere di essere posti in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, ai sensi dell'art. 4, legge 8.3.2000, n. 53 e delle relative disposizioni regolamentari di attuazione.
7. Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai punti 1 e 6 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato.
8. Ai sensi dell'art. 125 del citato D.P.R. n. 309/1990, in caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a far

cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi.

9. Nei casi in cui il percorso terapeutico-riabilitativo non richieda l'allontanamento dal lavoro, al fine di favorire l'accesso alla terapia di recupero le aziende potranno utilizzare il lavoratore in attività lavorative la cui articolazione oraria agevoli l'accesso alla terapia di recupero, tenendo anche conto delle indicazioni delle strutture sanitarie presso cui il lavoratore è in cura.
10. Ai lavoratori affetti da patologie alcoolcorrelate si applicano le disposizioni di cui all'art. 15 della legge 30.3.2001, n. 125.



## **ART. 30 - PERSONE CON HANDICAP**

1. Le disposizioni del presente articolo si applicano ai lavoratori anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado con handicap, ancorché non convivente, nei limiti previsti dalla legge.
2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5.2.1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7 della legge 30.12.1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
3. I soggetti di cui al precedente punto 2 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro che applicano il presente CCNL di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
4. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché il lavoratore o la lavoratrice che assista un parente o affine entro il terzo grado con handicap in situazione di gravità, hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche in maniera continuativa, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.
5. Ai permessi retribuiti di cui ai punti 3 e 4, che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, nonché quelle contenute negli artt. 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e i permessi medesimi sono utili ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
6. Ai sensi dell'articolo 4, comma 4 *bis*, della legge 8.3.2000, n. 53 la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, della l. n. 104/92 per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo previsto dall'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000.  
Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo per il congedo di durata annuale fissato, per l'anno 2002, in € 37.128,09 e rivalutato annualmente secondo le indicazioni dell'INPS sulla base della

variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

7. Ai sensi dell'art. 33 della citata legge n. 104/92 il genitore o il familiare lavoratore di cui al precedente punto 4 che assista con continuità ed esclusività un parente o un affine entro il terzo grado con handicap, ha diritto di scegliere, ove possibile, anche con adeguamento professionale, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.
8. Il lavoratore con handicap in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi retribuiti di cui ai punti 3 e 4, e ha diritto di scegliere, ove possibile, anche con adeguamento professionale, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede senza il proprio consenso.
9. Quanto stabilito ai precedenti punti 2, 3, 4, 5, 6 e 7 si applica anche agli affidatari di persone con handicap in situazione di gravità.
10. Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto della legge n. 675/1996 in materia di riservatezza di dati personali.

## **ART. 31 - LAVORATORI AFFETTI DA VIRUS HIV**

1. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è vietato al datore di lavoro lo svolgimento di indagini volte ad accertare nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività.
2. Nel caso in cui i soggetti sopra menzionati svolgano o dovessero svolgere mansioni che possono comportare rischi per la salute dei terzi sono ammessi accertamenti sanitari a tutela del bene della salute costituzionalmente tutelato.
3. Ai lavoratori affetti dal virus HIV si applica quanto previsto all'art. 35 (Congedo per gravi motivi familiari) del presente CCNL.

## **ART. 32 - VOLONTARIATO**

I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11.8.1991, n. 266 e successivi provvedimenti attuativi, per poter espletare attività di volontariato hanno diritto, ai sensi dell'art. 17 della stessa legge, di usufruire dei trattamenti economico-normativi e delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL e dagli accordi collettivi, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive-organizzative aziendali.

## **ART. 33 - FACILITAZIONI PER I LAVORATORI STUDENTI**

1. Ai lavoratori studenti che frequentano corsi di studio presso scuole di istruzione e di qualificazione professionali, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio dei titoli di studio legali, saranno riservati, su richiesta degli stessi e in relazione alle possibilità tecnico-organizzative del servizio, turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Tali lavoratori non saranno obbligati a fornire prestazioni di lavoro straordinario oppure prestazioni durante i riposi settimanali, salvo l'insorgenza di calamità.
2. Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari e quelli iscritti a corsi post-laurea legalmente riconosciuti, sono concessi su richiesta permessi giornalieri retribuiti, con la retribuzione spettante per i giorni di ferie, per le giornate in cui svolgono le prove di esame  
Gli stessi lavoratori studenti possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame, nel caso di esami universitari, ovvero precedenti la sessione di esami negli altri casi, fermo restando il diritto dell'azienda di richiedere la produzione delle certificazioni relative all'effettuazione delle suddette prove di esame.  
I permessi di cui al presente punto 2 sono utili ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
3. I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.
4. Inoltre i lavoratori studenti, che abbiano meno di cinque anni di anzianità aziendale, potranno richiedere nel corso dell'anno 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo sarà programmato trimestralmente pro-quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.  
  
A far data dal compimento del quinto anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i lavoratori potranno richiedere un congedo per la formazione nei limiti ed alle condizioni previste per i congedi per formazione disciplinati all'art. 34 (Congedi per formazione e per formazione continua) del presente CCNL ed in conformità alle disposizioni dell'art. 5, legge 8.3.2000, n. 53.
5. A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

## **ART. 34 - CONGEDI PER FORMAZIONE E PER FORMAZIONE CONTINUA**

1. Ai sensi dell'art. 5, l. 8.3.2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

2. La richiesta di congedo potrà non essere accolta ovvero l'accoglimento potrà essere differito in caso di comprovate esigenze organizzative.

Tra queste, in particolare, implicano il diniego della richiesta i casi di:

- oggettive difficoltà nella sostituzione del lavoratore richiedente;
- mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori al 5% della forza occupata nell'unità produttiva medesima.
4. Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un intero mese di calendario.
5. La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.
6. Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente CCNL.
7. Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del D.P.C.M. 21.7.2000, n. 278, e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.
8. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, al fine di accrescere le proprie conoscenze e competenze professionali i dipendenti possono fruire di congedi per la formazione continua.
9. Le condizioni e le modalità di fruizione saranno definite a livello aziendale.

## **ART. 35 - CONGEDO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI**

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000 e secondo le modalità del Regolamento attuativo stabilito dal D.P.C.M. n.278/2000, l'azienda potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta scritta un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni, per gravi e documentati motivi familiari come individuati all'art. 2 del citato D.P.C.M. n. 278/2000.
2. Durante tale periodo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione; il periodo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali ed il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria, come stabilito dall'art. 4 della legge n. 53/2000.

## **ART. 36 - PERMESSI**

1. Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può accordare, compatibilmente con le esigenze di servizio e sempre che ne ricorrano giustificati motivi, permessi di breve durata, utili ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
2. Su richiesta scritta del lavoratore saranno concessi permessi giornalieri retribuiti, non computabili nelle ferie annuali, nelle seguenti misure:
  - a) tre giorni all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, ai sensi e secondo le modalità dell'art. 4, comma 1, della Legge 8.3.2000, n. 53 e del relativo Regolamento attuativo stabilito dal D.P.C.M. 21.7.2000, n.278;
  - b) quindici giorni consecutivi di calendario in occasione del matrimonio del lavoratore non in prova. In tal caso la richiesta dovrà essere presentata dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni dall'inizio del permesso e documentata formalmente al rientro dal periodo di assenza.
3. Per i lavoratori inquadrati nel profilo professionale di Tecnico Specializzato Sanitario del livello professionale D – Tecnici Specializzati di cui all'art. 21 (Classificazione professionale) del presente CCNL, che svolgano l'attività di tecnico di radiologia medica, le aziende concederanno in ciascun anno in aggiunta al normale periodo di ferie, in coerenza con quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge per la specifica tutela di questi lavoratori, un periodo di permesso di 15 giorni continuativi non monetizzabili e da fruire nel corso di ciascun anno di competenza, retribuito con lo stesso trattamento economico previsto per le ferie.



#### **ART. 37 - PERMESSI PER DONATORI DI SANGUE E DI MIDOLLO OSSEO**

1. Laddove sussistano i presupposti e le condizioni previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, i donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione.
2. La giornata di riposo è computata in 24 ore a partire dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per l'operazione di prelievo del sangue.
3. In occasione di donazione di midollo osseo, al lavoratore che ne faccia richiesta scritta sono concessi permessi giornalieri retribuiti non fruibili a titolo di ferie per l'intero periodo di degenza ospedaliera.
4. I permessi di cui al presente articolo sono utili ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

## **ART. 38 - SERVIZIO MILITARE O SERVIZIO CIVILE SOSTITUTIVO**

1. Il servizio di leva, il servizio civile sostitutivo o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.
2. Il lavoratore chiamato al servizio di leva, al servizio civile sostitutivo ovvero richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio stesso.
3. Se il lavoratore chiamato a svolgere i servizi di cui al punto 1 risolve il rapporto di lavoro, ha diritto a tutte le indennità che gli competono a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso né il diritto alla relativa indennità sostitutiva.
4. In caso di chiamata o di richiamo alle armi le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalla legge vigente al momento della chiamata o del richiamo stesso, nonché da quanto contenuto nella legge 26.2.1987, n. 49, "Nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo".

## **ART. 39 - ASSENZE NON RETRIBUITE**

1. Il lavoratore che non possa presentarsi in servizio deve darne avviso alla sede di lavoro di appartenenza prima dell'inizio del suo orario di servizio dello stesso giorno, salvo casi di forza maggiore, e giustificare l'assenza entro il giorno successivo.
2. L'assenza di cui al precedente punto 1, anche se giustificata e autorizzata, dà luogo alla trattenuta della corrispondente retribuzione di cui all'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL ove non sia possibile la compensazione con ferie, permessi retribuiti o recupero. Nel caso di assenza ingiustificata saranno applicati i provvedimenti disciplinari stabiliti dal presente CCNL.

## **ART. 40 - TRASFERIMENTI INDIVIDUALI**

1. Il trasferimento individuale da un'unità produttiva all'altra che comporta per il lavoratore l'assegnazione stabile ad una nuova sede di lavoro può essere disposto dall'azienda:
  - a) in relazione a comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive;
  - b) in accoglimento di apposita richiesta del lavoratore.
2. Ai fini del presente articolo si intende convenzionalmente per unità produttiva quella composta anche da più sedi di lavoro ubicate nel territorio del medesimo comune, nel caso di comune capoluogo di provincia, ovvero quella comprendente il comune della sede di lavoro originaria ed il comune limitrofo, nel caso di comune non capoluogo di provincia.
3. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore con un preavviso di almeno trenta giorni.

Il lavoratore potrà richiedere all'azienda di comprovare le esigenze di cui al punto 1.a) e addurre proprie ragioni contro il trasferimento entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta ed entro i successivi 10 giorni l'azienda valuterà le motivazioni addotte, con specifico riferimento a quelle legate a situazioni di carattere familiare di particolare disagio, dandone al lavoratore il relativo riscontro. In tal caso il termine di preavviso di cui al precedente comma è elevato a 40 giorni.
4. In tali occasioni le aziende terranno conto delle obiettive e giustificate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente o tramite l'organizzazione sindacale cui conferisce espresso mandato.
5. I trasferimenti di cui al precedente punto 1 lettera a) non possono essere disposti, in assenza del consenso degli interessati, nei confronti dei lavoratori che:
  - abbiano compiuto i 50 anni di età, ad esclusione del personale addetto alla progettazione e alla connessa esecuzione dei lavori relativi alla costruzione di linee e impianti;
  - rientrino nelle tutele previste dalla legge n. 104/92.
6. Le aziende, prima di disporre il trasferimento, daranno comunicazione ai lavoratori dei posti da coprire e le eventuali domande pervenute entro i termini definiti dalle aziende stesse saranno valutate congiuntamente alle eventuali domande presentate nel mese di gennaio di ciascun anno da lavoratori che rivestano la medesima figura professionale con le specificità richieste per il lavoratore da trasferire.

Nel caso di valutazione di più domande le aziende, a parità di caratteristiche professionali richieste, terranno conto, nell'ordine:

  - a) della maggiore anzianità maturata nella figura professionale rivestita;
  - b) della maggiore anzianità di servizio complessiva in azienda;
  - c) della maggiore età;
  - d) dei figli minori a carico.

7. Fermo restando quanto previsto al precedente punto 2, i trasferimenti individuali in una Regione diversa da quella in cui si trova la sede di lavoro originaria potranno essere disposti dalle aziende solo in casi eccezionali.
8. In ogni caso, per i trasferimenti di cui alla lettera a) del precedente punto 1, le aziende terranno conto, per l'individuazione del lavoratore da trasferire tra i lavoratori dell'unità produttiva di origine che eventualmente rivestano la medesima figura professionale ed abbiano le medesime caratteristiche professionali richieste, dei seguenti criteri, nell'ordine:
  - a) la minore anzianità maturata nella figura professionale rivestita;
  - b) la minore anzianità di servizio complessiva in azienda;
  - c) la minore età anagrafica.
  - d) i figli minori a carico.
9. Al lavoratore trasferito spettano i trattamenti previsti all'art. 73 (Indennità di trasferimento) del presente CCNL, ad esclusione dei casi di trasferimento di cui al precedente punto 1 lettera b) in accoglimento di domanda del lavoratore .
10. I trasferimenti individuali di cui alla lettera a) del precedente punto 1 saranno oggetto di tempestiva comunicazione e di informativa periodica alle RSU territorialmente competenti.

#### **ART. 41 - MOBILITA' INDIVIDUALE**

1. Le aziende potranno disporre la mobilità individuale, ove questa comporti per il lavoratore l'assegnazione stabile ad una nuova sede di lavoro all'interno della stessa unità produttiva come definita al punto 1 del precedente art. 40 (Trasferimenti individuali) del presente CCNL.
2. Lo spostamento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore con un preavviso non inferiore a quindici giorni, corredato da qualificate e specifiche motivazioni connesse ad esigenze tecnico-produttive. Entro tale termine il lavoratore potrà addurre sue eventuali contrarie motivazioni in ordine allo spostamento anche tramite l'organizzazione sindacale cui conferisce mandato.
3. Lo spostamento può essere disposto anche in accoglimento di apposita domanda del lavoratore ove le esigenze tecniche, organizzative e produttive lo consentano.
4. In occasione dello spostamento al lavoratore verrà riconosciuto un importo una tantum pari a € 100,00 tranne nel caso in cui lo spostamento venga effettuato a domanda del lavoratore.
5. Gli spostamenti di cui sopra saranno oggetto di tempestiva comunicazione e di informativa periodica alle RSU territorialmente competenti.

## **ART. 42 - TRASFERIMENTI INDIVIDUALI INTERAZIENDALI**

I trasferimenti individuali tra aziende di uno stesso gruppo societario che applichino il presente CCNL e non rientranti nelle ipotesi di cui all'art. 2112 c.c., avverranno con il consenso dei lavoratori interessati e pertanto su base volontaria, in applicazione degli artt. 1406 c.c. e seguenti e il rapporto di lavoro proseguirà senza soluzione di continuità, con le condizioni normative e retributive esistenti al momento del passaggio o quelle equivalenti eventualmente concordate tra le parti.

## **ART. 43 - FORMAZIONE PROFESSIONALE**

1. Le parti concordano sul valore strategico della formazione professionale per la valorizzazione del lavoro e delle sue trasformazioni, considerandola leva essenziale per potenziare il know how delle aziende e la loro competitività e, nello stesso tempo, per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori, che consenta il continuo miglioramento dei risultati individuali e aziendali, con il raggiungimento di sempre più elevati standard di qualità del servizio e di gradimento della clientela.
2. In considerazione della valenza della formazione e della necessità, quindi, che la stessa sia continuativa, sistematica e generalizzata, il modello formativo terrà conto delle seguenti linee guida:
  - crescita e sviluppo delle competenze e delle conoscenze/abilità professionali delle risorse per adeguarle continuamente alle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
  - accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e trasformazione organizzativa interessanti il settore delle attività ferroviarie;
  - promozione dell'impiegabilità delle risorse umane per far fronte alle dinamiche evolutive determinate dai processi di riposizionamento aziendale, salvaguardando in particolare le peculiarità relative al personale femminile;
  - promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro.
3. Sulla base delle linee guida sopra definite, le iniziative formative saranno rivolte:
  - a) al personale neoassunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda (formazione d'ingresso);
  - b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un aggiornamento professionale con particolare riferimento alle modifiche normative e regolamentari, organizzative e per innovazioni tecnologiche ovvero per affermare e promuovere una cultura ed una pratica di pari opportunità di genere (formazione continua);
  - c) a singoli e gruppi/famiglie professionali, al fine di creare e potenziare figure professionali ritenute strategiche in relazione alle esigenze aziendali ovvero a personale interessato a percorsi di crescita professionale in funzione delle esigenze aziendali (formazione per la crescita professionale);
  - d) al personale interessato da interventi di riqualificazione/riconversione professionale conseguenti a processi di innovazione tecnologica e/o a processi di ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nell'organizzazione del lavoro, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità finalizzata al proficuo reimpiego delle risorse (formazione mirata).
4. L'individuazione, da parte delle aziende, dei fabbisogni formativi dei propri dipendenti, delle modalità e finalità di espletamento, il numero delle ore dedicate e i percorsi formativi completati, formerà oggetto di specifici incontri sindacali, nell'ambito degli Organismi paritetici di cui all'art. 1, lettera A (Sistema delle



Relazioni Industriali) del presente CCNL, nella comune consapevolezza del ruolo centrale che le risorse umane rivestono nello scenario produttivo del settore delle attività ferroviarie, nel quale la crescita professionale dei lavoratori costituisce elemento essenziale per lo sviluppo competitivo delle aziende.

In relazione alla necessità di rispettare i vincoli esistenti in materia di mantenimento del sistema delle abilitazioni nonché all'opportunità di realizzare specifiche azioni di aggiornamento professionale nei confronti del personale interessato, le parti individuano un fabbisogno formativo medio annuo da realizzare pari a 5 giornate.

5. Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 1, lettera A (Sistema delle Relazioni Industriali) le parti convengono, altresì, di costituire una Commissione paritetica nazionale alla quale, sulla base delle esigenze rappresentate dalle singole imprese o su impulso dell'Osservatorio Nazionale, saranno affidati compiti di: esame della normativa vigente, sia a livello nazionale che comunitario; analisi dei fabbisogni formativi del settore; monitoraggio sull'andamento dei progetti di formazione in atto nel settore; promozione presso i Ministeri competenti di iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore delle attività ferroviarie; monitoraggio sulle normative e procedure elaborate da varie istituzioni in materia di formazione affinché siano coerenti con le esigenze del settore ed anche allo scopo di individuare, in collegamento con le istituzioni interessate, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale, da sottoporre alle parti a livello aziendale.
6. In relazione alle finalità della formazione come sopra individuate e dell'interesse del lavoratore allo sviluppo delle proprie competenze professionali, le iniziative previste nel presente articolo saranno attivate in coerenza con quanto previsto dal presente CCNL.
7. Le parti convengono, inoltre, di istituire, decorsi sei mesi dall'avvio dei lavori della Commissione Nazionale, apposite Commissioni paritetiche aziendali nelle imprese che occupino almeno 1.200 dipendenti.

## **ART. 44 - AMBIENTE, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO**

1. Con riferimento alla legislazione e regolamentazione in materia di tutela ambientale e sicurezza del lavoro e per raggiungere gli obiettivi fondamentali di sicurezza del lavoro le aziende, nell'ambito delle soluzioni strutturali adottate, svilupperanno tutte le azioni mirate alla costituzione di un moderno sistema di gestione per la tutela ambientale e la sicurezza sul lavoro, al fine di concretizzare un'azione di continuo miglioramento ed adeguamento delle attuali prestazioni in tema di ambiente e sicurezza sul lavoro.
2. Nel riconoscere la priorità della tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori, dell'igiene e sicurezza del lavoro, nonché della tutela ambientale, all'interno dei processi produttivi, le parti si impegnano a promuovere ogni utile coordinamento nel dare attuazione, per quanto di rispettiva competenza, alle disposizioni normative in vigore ed a quelle che saranno emanate in materia di sicurezza sul lavoro e di tutela ambientale.
3. Con riferimento alle misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori le parti si richiamano sinteticamente al contenuto dell'art. 3 del D.Lgs. 626/94:
  - monitoraggio e criteri di riduzione dei rischi;
  - interventi sugli impianti, sui metodi di lavorazione, sulle materie prime o comunque sulle materie da lavorare;
  - protezione individuale e collettiva;
  - procedure di informazione.
4. Le aziende provvederanno, nell'ambito di quanto previsto all'art. 4 del D.Lgs. 626/94 come modificato dall'art. 3 del D.Lgs. 242/96 in ordine alla valutazione dei rischi sul luogo di lavoro per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, a dotare i dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale necessari e, ai sensi dell'art. 21, punto 2, della legge 39/2002, la valutazione dovrà riguardare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro.

A livello aziendale, su iniziativa delle imprese, verranno esaminati congiuntamente tra le parti la qualità, la quantità e la tipologia di dotazione degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale, al fine di verificarne l'idoneità e l'adeguatezza. Delle valutazioni comuni l'azienda darà tempestiva comunicazione agli RLS di ciascuna unità produttiva.

5. Le aziende sono altresì tenute a fornire una adeguata ed aggiornata informazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alla propria attività ed al luogo di lavoro, sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate per i rischi

specifici ai quali essi sono esposti in relazione all'attività svolta, sulle normative di sicurezza e di tutela ambientale e le disposizioni aziendali adottate in materia.

Le aziende organizzeranno le attività di protezione e prevenzione dei rischi anche facendo ricorso a servizi esterni qualora le competenze interne fossero insufficienti.

6. Le aziende provvederanno ad aggiornare tempestivamente la formazione dei dipendenti in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al posto di lavoro ed alle mansioni svolte, in occasione, oltre che dell'assunzione nelle diverse forme previste dalla legge e dal presente CCNL, del trasferimento o del cambiamento di mansioni, anche della introduzione di nuove apparecchiature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi.

7. E' fatto obbligo al lavoratore di indossare gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuale ed a tal fine le aziende predisporranno idonei supporti logistici.

Il mancato utilizzo o l'uso non regolare degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale potrà essere oggetto di sanzione disciplinare, come indicato alla lettera c) dell'art. 51 (Doveri del personale) del presente CCNL.

8. In coerenza con quanto previsto dalle leggi vigenti, nei capitolati di appalto verrà inserita un'apposita clausola che stabilisca le penalità da applicarsi in caso di inosservanza del piano di sicurezza da parte dell'impresa appaltatrice, fino alla rescissione del contratto di appalto.

A tale scopo, l'azienda appaltante è tenuta ad individuare il responsabile della sicurezza incaricato della sorveglianza e della contestazione di eventuali inadempienze da parte dell'impresa appaltatrice.

9. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riceverà, secondo quanto previsto all'art. 22 del D.Lgs. 626/94, una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulla normativa in materia di sicurezza e salute nonché sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza.

10. La formazione dei dipendenti e di quella dei loro rappresentanti per la sicurezza avverrà durante l'orario di lavoro.

11. L'eventuale adozione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) che, integrando obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nella progettazione e gestione dei sistemi di lavoro e di produzione, definisca procedure, processi e risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, sarà oggetto di specifica informativa alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

## **ART. 45 - DIVISA**

1. L'azienda provvede a dotare i dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, della divisa e degli oggetti di vestiario.
2. E' fatto obbligo al dipendente di indossare sia la divisa prescritta che gli oggetti di vestiario. A tal fine le aziende predisporranno idonei supporti logistici.
3. A livello aziendale verranno esaminate congiuntamente tra le parti la qualità, la quantità e la tipologia della dotazione di vestiario al fine di verificarne l'idoneità e l'adeguatezza.
4. Il mancato utilizzo o l'uso non regolare della divisa e degli oggetti di vestiario potrà essere oggetto di azione disciplinare, come previsto alla lettera c) dell'art. 51 (Doveri del personale) del presente CCNL.

## **ART. 46 - PASTI AZIENDALI**

1. I lavoratori che si trovino nelle condizioni previste nei punti sottoelencati usufruiranno del pasto aziendale, per le giornate in cui prestano servizio, nelle mense aziendali o nei servizi sostitutivi o alternativi alla mensa aziendale:
  - A. Nelle fasce orarie dalle 12.00 alle 14.00 e/o dalle 19.00 alle 21.00:
    - 1) lavoratori che effettuano l'orario di lavoro su prestazione unica giornaliera con orario spezzato;
    - 2) lavoratori addetti ai turni avvicendati.
  - B. Nelle fasce orarie dalle 11.00 alle 15.00 e/o dalle 18.00 alle 22.00:
    - 1) lavoratori addetti ai turni non cadenzati nelle 24 ore (ad es.: personale che svolge attività di condotta o di assistenza a bordo);
    - 2) lavoratori quando effettuano viaggi di sorveglianza e lavoratori addetti ai mezzi speciali quando operano su tali mezzi.
2. Considerata la specificità del settore e la grande varietà di situazioni che rendono difficile una regolamentazione generale dell'istituto, le parti convengono che a livello aziendale saranno definite le modalità applicative del presente articolo.

## **ART. 47 - TUTELA LEGALE E COPERTURA ASSICURATIVA**

1. Le aziende, mediante apposita polizza assicurativa, garantiranno la tutela legale e le spese di giudizio ai propri dipendenti che siano citati in giudizio civile o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi all'esercizio delle loro funzioni sempre che tali fatti non siano dipendenti da dolo.
2. Le aziende garantiranno con apposita polizza assicurativa i propri dipendenti che nello svolgimento delle mansioni e delle competenze per conto dell'azienda siano esposti al rischio di danni arrecati a terzi per morte, lesioni personali e danneggiamenti materiali a beni tangibili anche aziendali.
3. A livello aziendale saranno definite le relative discipline in materia, facendo salve le discipline aziendali già operanti alla data di stipula del presente CCNL.

Le aziende valuteranno altresì la possibilità di estendere le tutele di cui al presente articolo anche nei casi in cui il lavoratore si costituisca parte attrice verso terzi che gli abbiano procurato danni materiali, fisici e morali durante lo svolgimento del proprio lavoro ed in connessione con lo stesso.

## ART. 48 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON PREAVVISO

1. Fatta eccezione per i licenziamenti per giusta causa, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un dipendente non in prova non può essere risolto da nessuna delle parti senza un periodo di preavviso i cui termini e modalità sono di seguito specificati:

Anni di servizio	Liv. H-G-F	Liv. E-D-C	Liv. B-A
Fino a 5 anni compiuti	30 gg.	45 gg.	60 gg.
Oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti	45 gg.	60 gg.	75 gg.
Oltre i 10 anni compiuti	60 gg.	75 gg.	90 gg.

2. La parte recedente che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui sopra deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di cui al punto 1.1 e alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL per il periodo di mancato preavviso, ovvero per il periodo di preavviso non compiuto.
3. In caso di decesso del dipendente, la società corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto previsto all'art. 2122 del c.c.
4. Nel caso del raggiungimento dei requisiti previsti per il conseguimento della pensione di vecchiaia nonché in caso di mancato ritorno in servizio dal periodo militare di leva, dal servizio civile sostitutivo o dal richiamo alle armi, la risoluzione del rapporto avviene senza obbligo per l'azienda di dare preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva.
5. Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

## **ART. 49 - FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE**

E' istituita la previdenza complementare per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.

A tal fine una specifica Commissione bilaterale paritetica, composta da un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali stipulanti e da un pari numero di rappresentanti imprenditoriali, dovrà individuare entro sei mesi dalla stipula del presente CCNL le soluzioni tecniche più adeguate per consentire la trasformazione del Fondo Eurofer, attraverso le necessarie e conseguenti modifiche dello Statuto e del Regolamento.

Con accordo tra le parti stipulanti saranno successivamente stabilite misure, modalità e termini della contribuzione al Fondo.



## **ART. 50 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

Le parti stipulanti convengono di istituire, entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente CCNL, una Commissione Tecnica, composta da un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali stipulanti e da un pari numero di rappresentanti imprenditoriali, che esaminerà le questioni connesse alla possibilità di istituire un Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa di settore.

A tal fine la Commissione Tecnica opererà tenendo conto delle evoluzioni della legislazione nazionale e regionale in materia e presenterà le proprie conclusioni alle parti stipulanti, che le valuteranno in occasione del rinnovo del primo biennio economico del presente CCNL.

## **ART. 51 - DOVERI DEL PERSONALE**

1. Il dipendente deve svolgere con diligenza e con spirito di collaborazione le proprie mansioni osservando le disposizioni del presente contratto ed i regolamenti interni dell'azienda.

In particolare:

- a) in attività che comportino contatto con il pubblico, deve mantenere un contegno corretto e decoroso al fine di stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione con la clientela, con specifico riferimento all'informazione al pubblico; dovrà inoltre esporre un adeguato contrassegno identificativo ove previsto;
- b) deve avere cura dei locali dell'azienda e degli oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed indumenti da lavoro affidatigli;
- c) deve indossare la divisa prevista o gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuale forniti dall'azienda;
- d) deve osservare tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni ed i regolamenti interni emanati dall'azienda in materia di sicurezza del lavoro;
- e) ha l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e di adempiere, ove previsto, alle formalità per la rilevazione della presenza. Quando le esigenze di lavoro lo richiedano è tenuto a prestare servizio anche fuori sede, nel rispetto delle norme che regolano il rapporto di lavoro;
- f) in relazione alle esigenze di servizio è soggetto all'obbligo della reperibilità, ove prevista;
- g) il lavoratore ha l'obbligo di non fornire a terzi informazioni o comunicazioni riservate che possano, anche indirettamente, essere utilizzate con pregiudizio degli interessi dell'azienda o contrari a quanto disposto dalla L. 675/96; non deve esplicitare, direttamente o per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività – a titolo gratuito od oneroso – che siano in contrasto con l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. o comunque in concorrenza o in conflitto d'interessi con l'azienda;
- h) deve eseguire gli ordini inerenti alla esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori gerarchici e funzionali; se l'ordine è palesemente contrario ai regolamenti e istruzioni deve farne rimostranza al superiore che l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto, ha il dovere di darvi esecuzione. Non deve, comunque, eseguire l'ordine quando la sua esecuzione possa comportare violazione di norme penalmente sanzionate;
- i) deve comunicare all'azienda la propria residenza e dimora, ove non coincidenti, e ogni successivo mutamento delle stesse;
- j) in caso di malattia, che imponga l'assenza dal servizio, deve darne avviso all'azienda con le modalità disciplinate all'art. 26 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del presente CCNL;
- k) nell'esercizio delle mansioni assegnate e comunque durante la loro presenza in servizio, i lavoratori dovranno attenersi a comportamenti improntati al massimo rispetto della condizione sessuale, della dignità e dei diritti della persona. Le

aziende, in conformità al disposto dell'art. 2087 c.c., si attiveranno per contrastare a tutti i livelli comportamenti tenuti in violazione dei predetti obblighi, onde evitare situazioni di disagio che possano influenzare esplicitamente o implicitamente il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale.

3. Le parti si danno atto che le problematiche relative a comportamenti comunque lesivi della dignità personale, ed in particolare le molestie sessuali, costituiscono un aspetto estremamente delicato la cui importanza va tenuta nella migliore considerazione. Saranno posti in essere, anche d'intesa con il Comitato bilaterale paritetico per le pari opportunità, tutti gli accorgimenti volti a sensibilizzare i preposti affinché pongano la massima attenzione su tale problema, intervenendo con la dovuta riservatezza, ma con la massima fermezza per evitare tali episodi.

Le aziende, assumendo quale valore fondamentale del lavoro la promozione e lo sviluppo delle capacità professionali, dei rapporti interpersonali e, più in generale, sociali, si impegnano affinché vengano impediti azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie rispetto a tale fine.

Al riguardo, le parti stipulanti convengono di effettuare nel corso della vigenza del presente CCNL una specifica verifica tra le parti al fine di valutare le ricadute nella normativa contrattuale di eventuali provvedimenti legislativi in materia.

## **ART. 52 - SANZIONI DISCIPLINARI**

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 300/70, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa ed alla correttezza del comportamento potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
  - a) rimprovero verbale;
  - b) rimprovero scritto;
  - c) multa mediante ritenuta sulla retribuzione non superiore a metà della retribuzione giornaliera spettante, di cui al punto 1.1 e alla lettera d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL;
  - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni, secondo quanto disciplinato dai successivi articoli, senza perdita di anzianità;
  - e) licenziamento con o senza preavviso.
  
2. Nella individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze l'azienda terrà conto delle caratteristiche oggettive del fatto nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore e potrà irrogare una sanzione più lieve.

**ART. 53 - MANCANZE PUNIBILI CON IL RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO**

Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazione di minor rilievo del dovere di corretto comportamento.

## **ART. 54 - MANCANZE PUNIBILI CON LA MULTA**

Si incorre nella sanzione disciplinare della multa:

- a) per recidiva, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 53;
- b) per inosservanza ripetuta dell'orario di lavoro;
- c) per inosservanza degli obblighi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5 dell'art. 26 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del presente CCNL;
- d) per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, o verso la clientela;
- e) per tolleranza di irregolarità di servizio, di atti di indisciplina, di contegno non corretto o di abusi da parte del personale dipendente;
- f) per ritardo colposo nell'effettuare consegne di valori od oggetti;
- g) per il mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificamente indicato;
- h) in genere per negligenza o per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio dalla quale non sia derivato pregiudizio al servizio, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi dell'azienda.

L'importo delle multe è devoluto ad istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto assicuratore.

**ART. 55 - MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE DA UNO A QUATTRO GIORNI**

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da uno a quattro giorni:

- a) per particolare gravità o per recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 54;
- b) per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di servizio;
- c) per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe all'atto della presentazione in servizio, oppure nel disimpegno di attribuzioni non interessanti la sicurezza dell'esercizio;
- d) per assenza ingiustificata fino a tre giorni solari lavorativi consecutivi;
- e) per ingiustificato ritardo a trasferirsi dove fu ordinato dai superiori, quando il ritardo non superi i dieci giorni;
- f) per aver rivolto ingiurie od accuse infondate contro altri dipendenti dell'azienda;
- g) per inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro;
- h) in genere, per negligenza, oppure per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio che abbiano recato pregiudizio al servizio stesso, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi dell'azienda o vantaggio per sé o per terzi.

**ART. 56 - MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE DA CINQUE A SETTE GIORNI**

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da cinque a sette giorni:

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 55;
- b) per rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio;
- c) per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato vantaggio per sé e/o danno per l'azienda, salvo che, per la particolare gravità della mancanza, la stessa non sia diversamente perseguibile;
- d) per assenza ingiustificata pari a 4 giorni solari lavorativi consecutivi;
- e) per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio o danno all'azienda ed alle persone, anche se l'evento non si è verificato;
- f) per rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme vigenti, a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda e di quanto all'azienda è affidato;
- g) per alterchi con vie di fatto negli impianti dell'azienda;
- h) per atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona.



**ART. 57 - MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE DA OTTO A DIECI GIORNI**

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione del servizio con privazione della retribuzione da otto a dieci giorni:

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dalla applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 56;
- b) per mancanze che abbiano recato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio con danno di cose, sia dell'azienda, sia di terzi, oppure con danno non grave alle persone;
- c) per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'azienda, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti dell'azienda;
- d) per uso dell'impiego al fine di trarne illecito profitto per sé o per altri;
- e) in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ancorché l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti perseguibile;
- f) per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio ovvero per volontario abbandono del posto di lavoro;
- g) per atti, comportamenti, inosservanze di leggi o regolamenti che producano interruzione o turbativa nella regolarità o nella continuità del servizio;
- h) per ingiustificato ritardo, per un periodo non superiore alla sola spettanza contrattuale annuale delle ferie ancora da fruire, nel trasferimento disposto per esigenze di servizio;
- i) per assenza ingiustificata pari a cinque giorni solari lavorativi consecutivi.

**ART. 58 - MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO CON PREAVVISO**

1. Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso:
  - a) per le mancanze di cui alle lettere b) e g) del precedente art. 57 ripetute per più di due volte nel corso dell'anno;
  - b) per recidiva, entro un anno dalla applicazione della sanzione, nella stessa mancanza prevista in una delle rimanenti lettere del precedente art. 57;
  - c) per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'esercizio;
  - d) per avere deliberatamente alterato o contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi, apparecchi o sistemi informatici inerenti la sicurezza dell'esercizio o altre attività gestionali, ancorché non ne sia derivato danno ai beni dell'azienda o alle persone;
  - e) per irregolarità, trascuratezza o negligenza oppure per inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio con danni gravi al materiale, all'armamento e a cose di terzi, o anche con danni gravi alle persone;
  - f) per aver occultato fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, bagagli, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ad essa affidati;
  - g) per rifiuto nel trasferimento disposto per esigenze di servizio;
  - h) per assenza ingiustificata dal servizio di sei giorni solari lavorativi consecutivi;
  - i) per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio;
  - l) per ogni altra mancanza di equivalente gravità.
  
2. Il ricorso, seppure errato, a tatti di soccorso, oppure l'instaurazione di situazioni di esercizio di particolare eccezionalità, non rientrano nella lettera d) del precedente punto 1, a meno che il lavoratore stesso non abbia manomesso deliberatamente il meccanismo per fatti che nulla hanno a che fare con situazioni di particolare disagio nella circolazione ferroviaria.

## **ART. 59 - MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO**

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza che lede irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'azienda, come di seguito riportato:

- a) per illecito uso, manomissione, distrazione, sottrazione o furto di somme, bagagli, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ad essa affidati, ovvero per connivente tolleranza o occultamento relativamente ad abusi commessi da dipendenti o da terzi;
- b) per aver dolosamente percepito somme indebite a danno della clientela o per aver accettato un qualsiasi compenso, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici offerti, ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio;
- c) per violazioni dolose di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio all'azienda o a terzi;
- d) per aver dolosamente alterato, falsificato, sottratto o distrutto biglietti di viaggio od altri documenti di trasporto, piombi ferroviari o doganali, registri o atti dell'azienda al fine di trarne profitto;
- e) per essersi reso colpevole di vie di fatto contro i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, per motivi attinenti al servizio ovvero per aver provocato risse fra colleghi nel luogo di lavoro;
- f) per avere deliberatamente trasgredito le istruzioni e le cautele prescritte per il trasporto di materie infiammabili, esplodenti o radioattive, ancorché non ne sia derivato danno;
- g) per aver provocato o partecipato a disordini, tumulti, violenze in servizio o comunque negli ambiti ferroviari nei quali è consentito l'accesso alla clientela;
- h) per avere deliberatamente trasgredito al divieto di fumare in luoghi in cui tale atto è tassativamente vietato perché può provocare immediato e diretto pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- i) per condanna passata in giudicato, riportata per spaccio di droga, rapina, sequestro di persona, estorsione, per furto, truffa ed appropriazione indebita a danno di terzi, per concussione e corruzione, per malversazione;
- l) quando sia accertato che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- m) in genere per fatti o atti dolosi, commessi in occasione del rapporto di lavoro anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, ivi compreso l'accertato svolgimento delle attività incompatibili di cui alla lett. g) dell'art. 51 (Doveri del personale) del presente CCNL.

## **ART. 60 - SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE**

1. L'azienda può disporre, nei casi riconducibili alle ipotesi di licenziamento di cui al precedente art. 59, la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato e per un periodo massimo di 60 giorni al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione di cui al punto 1.1 e alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL.
2. Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.
3. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.
4. Al termine della sospensione cautelare di cui al precedente punto 1 ovvero in relazione all'esito del giudizio la retribuzione di cui allo stesso punto 1 verrà integrata o recuperata dai trattamenti spettanti al lavoratore.

## **ART. 61 - PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

1. L'azienda deve portare a conoscenza dei dipendenti, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse.
2. La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva, di norma entro 30 giorni, tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.
3. La contestazione delle infrazioni che danno luogo all'irrogazione delle sanzioni deve essere puntuale con precisa indicazione del fatto addebitato, delle sue circostanze e del tempo in cui si sarebbe verificato sì da consentire al dipendente di esercitare compiutamente il diritto di difesa nel rispetto della legge n. 300/70 e delle norme contrattuali.
4. L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e averlo sentito a sua difesa.
5. Il dipendente potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
6. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non potranno essere adottati prima che siano trascorsi dieci giorni dal ricevimento della contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Entro tale termine il dipendente può presentare le sue giustificazioni.
7. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere portata a conoscenza del lavoratore entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le giustificazioni di cui al punto 6, in una delle seguenti modalità:
  - mediante consegna del provvedimento all'interessato che ne rilascia ricevuta su copia;
  - con raccomandata, con avviso di ricevimento, spedita al domicilio dell'interessato dichiarato alla sede di appartenenza; a tal fine fa fede la data dell'ufficio postale di spedizione;
  - con consegna del provvedimento disciplinare mediante ufficiale giudiziario.
8. I termini di cui al punto 7 possono essere sospesi, se sopraggiungono provati, oggettivi impedimenti di forza maggiore.
9. In mancanza di comunicazione del provvedimento disciplinare entro i termini di cui al punto 7 e fatta salva l'ipotesi di cui al punto 8 il suddetto procedimento disciplinare si estingue.

10. Fatta salva la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata irrogata una sanzione disciplinare può fare ricorso al Collegio di Conciliazione e Arbitrato di cui al successivo art. 62 (Collegio di Conciliazione e Arbitrato) entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione del provvedimento disciplinare, con istanza scritta al Collegio inoltrata direttamente o anche per il tramite dell'Organizzazione Sindacale alla quale sia iscritto o conferisca mandato.

## **ART. 62 - COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO**

1. Allo scopo di consentire la composizione stragiudiziale della controversia di cui al punto 10 del precedente art. 61 (Procedimento disciplinare), l'azienda e le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL possono costituire Collegi di conciliazione e arbitrato presso le sedi che, a livello aziendale, saranno decise per il personale.  
Sono fatte salve le eventuali discipline aziendali sui Collegi di conciliazione e arbitrato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.
2. Il Collegio di conciliazione e arbitrato decide con equo apprezzamento dei fatti e di ogni circostanza e può, oltre che confermare o annullare, ridurre la sanzione o sostituirla con altra di diversa specie e minor gravità.
3. I Collegi di conciliazione e arbitrato sono composti da un Presidente, scelto di comune accordo tra le parti, da un membro designato dall'azienda e da un membro designato dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.
4. Il Presidente viene scelto dalle parti preferibilmente tra docenti universitari, ordinari od associati, magistrati in pensione, dirigenti della Direzione provinciale del lavoro.
5. In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente si adirà la Direzione provinciale del lavoro, cui compete la nomina del Presidente ai sensi dell'art. 7 della legge 20.5.1970, n. 300.
6. La sanzione disciplinare conservativa resta sospesa fino al pronunciamento da parte del Collegio. Se l'azienda non provvede, entro 10 giorni dall'invito rivoltole, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di conciliazione e arbitrato, la sanzione disciplinare non ha effetto.  
Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
7. Le parti convengono di operare, ciascuno per la propria competenza, affinché i Collegi di conciliazione e arbitrato possano pronunciarsi entro 60 giorni dalla loro attivazione e che, per casi di particolare necessità, il Collegio possa stabilire, nella propria autonomia, di prolungare i lavori ma comunque non oltre 120 giorni dalla data di attivazione del Collegio.

## Capitolo 6

### RETRIBUZIONE



## **ART. 63 - RETRIBUZIONE**

### **1. Elementi della retribuzione**

1.1 Sono elementi della retribuzione:

- a) minimo contrattuale, di cui al punto 4 del presente articolo;
- b) aumenti periodici di anzianità;
- c) assegni ad personam pensionabili, di cui al punto 5 del presente articolo.

1.2 Sono elementi ulteriori della retribuzione:

- a) tredicesima mensilità;
- b) quattordicesima mensilità;
- c) indennità di funzione;
- d) salario professionale;
- e) premio di risultato;
- f) compenso per lavoro straordinario;
- g) indennità per lavoro notturno;
- h) indennità per lavoro domenicale;
- i) indennità per lavoro festivo;
- j) trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede;
- k) indennità di trasferimento;
- l) indennità di mobilità;
- m) compensi per reperibilità e disponibilità;
- n) indennità di maneggio denaro;
- o) indennità di turno;
- p) indennità per lavorazioni in condizioni disagiate;
- q) indennità diverse.

### **2. Assegno per il nucleo familiare**

Ai sensi di quanto previsto dal DPR n. 797/55 e successive integrazioni e modifiche, ai lavoratori che, sulla base della richiesta e della documentazione relativa ai carichi di famiglia prodotta dai medesimi, siano in possesso dei necessari requisiti, le aziende provvedono ad anticipare l'assegno per il nucleo familiare.

Si fa salvo l'obbligo di erogare direttamente ai lavoratori i trattamenti economici di famiglia a carico delle aziende che già li erogano, che si riconferma in quanto ritenuto di miglior favore.

### **3. Modalità di corresponsione della retribuzione**

La retribuzione è corrisposta su base mensile secondo le procedure previste dal presente CCNL entro il 27 del mese corrente per la parte di retribuzione di cui al punto 1.1, alle lettere c) e d) del punto 1.2 e per l'assegno di cui al punto 2.

La retribuzione di cui al punto 1.2 legata a prestazioni è corrisposta entro il mese successivo.

La 13<sup>a</sup> mensilità è corrisposta entro e non oltre il 15 dicembre di ogni anno.

La 14<sup>a</sup> mensilità è corrisposta entro e non oltre il 27 luglio di ogni anno.

Le parti potranno concordare a livello aziendale diverse modalità di corresponsione della retribuzione.

#### 4. Minimi contrattuali

In relazione a quanto previsto dall'art. 21 (Classificazione professionale) del presente CCNL, i valori dei minimi contrattuali mensili, con le rispettive decorrenze, sono i seguenti:

##### 4.1 A decorrere dal 1° gennaio 2003:

Livello/ Parametro	Minimo contrattuale (euro)
A	1.639,89
B	1.409,73
C	1.352,19
D1	1.323,42
D2	1.265,88
E	1.217,93
F1	1.198,75
F2	1.141,21
G1	1.122,03
G2	1.064,49
H	959,00

##### 4.2 A decorrere dal 1° settembre 2003:

Livello/ Parametro	Minimo contrattuale (euro)
A	1.704,66
B	1.465,41
C	1.405,60
D1	1.375,69
D2	1.315,88
E	1.266,04
F1	1.246,10
F2	1.186,29
G1	1.166,35
G2	1.106,54
H	996,88

#### 4.3 A decorrere dal 1° luglio 2004:

Livello/ Parametro	Minimo contrattuale (euro)
A	1.750,00
B	1.504,39
C	1.442,99
D1	1.412,28
D2	1.350,88
E	1.299,71
F1	1.279,24
F2	1.217,84
G1	1.197,37
G2	1.135,97
H	1.023,39

4.4 Gli importi dei minimi contrattuali di cui sopra sono comprensivi dell'ex indennità di contingenza (ovvero dell'indennità integrativa speciale ex L. 324/59 e successive modificazioni ed integrazioni), nonché dell'E.D.R. di cui al Protocollo Interconfederale del 31 luglio 1992.

#### 5. Assegni ad personam pensionabili

Sulla base degli obiettivi comunemente assunti in premessa al presente CCNL e delle connotazioni del modello contrattuale così come delineato dal Campo di applicazione del presente CCNL, le eventuali azioni di riassetto retributivo risultanti, in relazione alla loro natura caratteristica e funzionalità, dalla definizione tra le parti a livello aziendale delle condizioni applicative di raccordo al presente contratto, potranno complessivamente produrre eccedenze di retribuzione da salvaguardare.

Le cifre corrispondenti alle eccedenze di retribuzione di cui sopra, comunque denominate, concorrono a determinare l'importo di un assegno ad personam pensionabile e potranno risultare in tutto o in parte non riassorbibili sulla base di quanto definito tra le parti, mentre non saranno né frazionabili né rivalutabili. Tali cifre concorrono altresì alla determinazione di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità come definito nell'art. 65 (Tredicesima e Quattordicesima mensilità) nonché alla determinazione del TFR, come definito nell'art. 79 (TFR) del presente CCNL.

#### 6. Elemento distinto dalla retribuzione (E.D.R.)

Gli eventuali importi già riconosciuti a livello aziendale a titolo di E.D.R. (Elemento Distinto dalla Retribuzione) in favore dei lavoratori occupati nelle aziende che adotteranno il presente CCNL, rimangono riconosciuti nelle stesse misure mensili, con le stesse finalità e con analoghe modalità di assorbimento, eventualmente previste e da

ridefinire a livello aziendale tra le parti per tener conto della nuova struttura retributiva stabilita dal presente CCNL.

7. Retribuzione giornaliera e oraria

La retribuzione giornaliera e oraria si ottiene dividendo rispettivamente per 26 e per 160 la retribuzione mensile determinata dagli elementi retributivi di cui al punto 1.1 ed alla lettera d) del punto 1.2 del presente articolo.

*NOTA A VERBALE*

Le parti confermano che le voci retributive di cui al punto 1.1 ed al punto 6 del presente articolo sono elementi dello “stipendio” ai sensi di quanto previsto dall’art. 220 del T.U. 1092/73 come sostituito dall’art. 22 della legge 177/76 e successive modificazioni ed integrazioni.

## ART. 64 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio retribuito a decorrere dalla data di assunzione, alla corresponsione, a titolo di aumenti periodici di anzianità, di un aumento retributivo mensile in cifra fissa pari a:

Livello/ Parametro	Importo (euro)
A	47,19
B	38,27
C	35,95
D 1	33,62
D 2	31,77
E	29,91
F 1	28,42
F 2	25,64
G 1	24,34
G 2	22,66
H	18,58

2. Il numero massimo maturabile di aumenti biennali di anzianità è 7.
3. Gli aumenti di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello nel quale si compie il biennio di anzianità.
4. All'atto del passaggio al livello/parametro superiore, ai lavoratori interessati sarà mantenuto il numero di aumenti di anzianità maturati nel livello/parametro di provenienza, con gli importi rivalutati in relazione al valore dell'aumento di anzianità previsto per il nuovo livello/parametro al precedente punto 1 e la frazione di biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione del successivo aumento al valore del nuovo livello/parametro.
5. Nel caso in cui, alla data di applicazione del presente istituto, il lavoratore abbia maturato complessivamente un importo mensile per scatti di anzianità inferiore alla somma dei 7 aumenti di anzianità attribuibili in applicazione del presente articolo, al lavoratore saranno attribuiti gli aumenti biennali necessari al raggiungimento del valore uguale o immediatamente inferiore al maturato. La differenza tra i due importi continuerà ad essere erogata sino alla maturazione del successivo aumento biennale, nella nuova misura prevista dal presente articolo, considerando utile a tal fine il tempo trascorso dall'attribuzione dell'ultimo aumento di anzianità.  
Resta ferma la previsione di cui al precedente punto 4 nel caso di successivo passaggio al livello/parametro superiore.

6. Viceversa, nel caso in cui alla stessa data il lavoratore abbia maturato complessivamente un importo mensile per scatti di anzianità pari o superiore alla somma dei 7 aumenti di anzianità attribuibili in applicazione del presente articolo, al lavoratore saranno nominalmente attribuiti i 7 aumenti di anzianità e la eventuale differenza verrà mantenuta ad personam al lavoratore.  
In caso di successivo passaggio al livello/parametro superiore in applicazione del precedente punto 4, la differenza di cui al precedente comma del presente punto 6 sarà riassorbita fino a concorrenza del valore complessivo dei 7 aumenti di anzianità previsti dal presente articolo per il nuovo livello/parametro.
7. Le eventuali differenze economiche scaturenti dall'applicazione dei precedenti punti 5 e 6 sono considerate a tutti gli effetti nella retribuzione di cui al punto 1.1 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL.

## **ART. 65 - TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITA'**

1. Oltre alle normali competenze mensili, ai lavoratori saranno corrisposte, secondo le modalità previste al punto 3 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL, una tredicesima ed una quattordicesima mensilità, di importo pari alla somma della retribuzione mensile di cui alle lettere a), b), c) del punto 1.1 dell'art. 63, dell'indennità di funzione di cui all'art. 66 e del salario professionale di cui all'art. 67 del presente CCNL.  
Alla determinazione dei valori della tredicesima e quattordicesima mensilità concorrono anche gli importi eventualmente individuati a titolo di E.D.R., di cui al punto 6 dell'art. 63 del presente CCNL, con le modalità definite a livello aziendale.
2. La tredicesima mensilità sarà corrisposta con riferimento alla retribuzione mensile di cui al precedente punto 1 in godimento al 1° dicembre di ciascun anno, entro il 15 dicembre dello stesso anno.
3. La quattordicesima mensilità sarà corrisposta con riferimento alla retribuzione mensile di cui al precedente punto 1 in godimento al 30 giugno di ciascun anno, entro il 27 luglio dello stesso anno.
4. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, o nei casi di assenza non retribuita, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e/o della quattordicesima mensilità, quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda nei 12 mesi antecedenti quello di erogazione. La frazione di mese superiore a quindici giorni va considerata a questi effetti come mese intero.
5. Per i lavoratori in prova i primi 45 giorni del periodo di prova non sono considerati utili, se non seguiti da conferma in servizio, per il calcolo dei dodicesimi di cui al precedente punto 4 ai fini della corresponsione della tredicesima e della quattordicesima mensilità.  
Inoltre, le quote della tredicesima e della quattordicesima mensilità non competono al lavoratore che interrompa volontariamente il rapporto di lavoro con l'azienda durante il periodo di prova.

### *NOTA A VERBALE*

Le parti si danno atto che per i lavoratori già occupati nelle aziende che applicheranno il presente CCNL, per i quali la quattordicesima mensilità era corrisposta con denominazione e finalità diverse, a livello aziendale saranno garantiti i riflessi previdenziali precedentemente in vigore.

## **ART. 66 - INDENNITA' DI FUNZIONE**

1. Ai quadri compete una indennità di funzione mensile determinata come di seguito indicato:
  - 1.1 un importo mensile in relazione alla peculiare natura delle responsabilità proprie della qualifica rivestita, alle specifiche funzioni e alle tipologie di attività definite nelle declaratorie di livello e di profilo di cui all'art. 21 (Classificazione professionale) del presente CCNL, nelle misure di seguito indicate
    - a) Livello A: € 238,00
    - b) Livello B: € 159,00;
  - 1.2 un ulteriore importo mensile che tiene conto della compensazione prevista al punto 4 dell'art. 23 del presente CCNL, nelle misure di seguito indicate:
    - c) Livello A: € 87,00
    - d) Livello B: € 75,00.
2. Ai lavoratori dei livelli A e B che svolgano le funzioni di Titolare d'impianto, le misure delle indennità di funzione di cui sopra sono incrementate rispettivamente di € 52,00 mensili per i lavoratori inquadrati nel livello A e di € 36,00 mensili per i lavoratori inquadrati nel livello B.
3. Ai lavoratori con funzioni direttive inquadrati nel livello C dell'art. 21 (Classificazione professionale) del presente CCNL compete una indennità di funzione mensile pari a € 44,00.



## **ART. 67 - SALARIO PROFESSIONALE**

Ai lavoratori compete il salario professionale in ragione della funzionalità produttiva propria delle differenti figure professionali e, ove previsto, in relazione alle caratteristiche e al grado di complessità del processo lavorativo.

Gli importi del salario professionale sono quelli individuati nella tabella di seguito riportata.

Il salario professionale è utile ai fini della determinazione della 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità come definite nell'art. 65 (Tredicesima e quattordicesima mensilità) del presente CCNL.

Allegato all'art. 67 (Salario professionale)

Livello professionale	Figura professionale	Attività	Importo mensile
H	Manovale		38,73
	Mozzo		129,11
	Allievo comune polivalente		129,11
	Piccolo di cucina		129,11
	Piccolo di camera		129,11
G	Ausiliario	Circolazione	80,57
		Manutenzione infrastruttura	64,00
		Manutenzione Rotabili	78,07
		Officine Naz.li Infrastruttura	78,07
		Officine Navi Traghetto	65,07
		Uffici	56,66
	Operatore Qualificato	Circolazione	80,57
		Manutenzione infrastruttura	64,00
		Manutenzione Rotabili	78,07
		Officine Navi Traghetto	65,07
	Cameriere		129,11
	Carbonaio		129,11
	Giovanotto di coperta		129,11
	Garzone di camera		129,11
Garzone di cucina		129,11	
F	Operatore Specializzato Manutenzione	Manutenzione infrastruttura	79,08
		Manutenzione Rotabili	104,21
		Officine Naz.li Infrastruttura	104,21
		Officine Navi Traghetto	91,21
	Operatore Specializzato Circolazione		107,73
	Autista		69,94
	Capo Squadra Ausiliari		68,64
	Operatore Specializzato Uffici		69,94
	Operatore Specializzato di Bordo		86,25
	Operatore sanitario specializzato		69,94
	Infermiere		69,94
	Ingrassatore		129,11
	Marinaio		129,11
Dispensiere		129,11	
E	Tecnico della Manutenzione	Manutenzione infrastruttura	89,25
		Manutenzione Rotabili	125,48
		Officine Naz.li Infrastruttura	125,48
		Officine Navi Traghetto	112,48
	Tecnico della Circolazione		123,07
	Tecnico di Macchina		131,49
	Tecnico di Verifica		125,48
	Tecnico Formazione Treno		123,07
	Tecnico di Manovra e Condotta		131,49
	Tecnico di ufficio		74,79
	Tecnico Commerciale		77,89
	Tecnico sanitario		74,79
	Elettricista		139,44
	Motorista		139,44
	Carpentiere		139,44
Operaio di coperta		129,11	

Allegato all'art. 67 (Salario professionale)

Livello professionale	Figura professionale	Attività	Importo mensile
D	Capo Tecnico	Manutenzione infrastruttura	111,40
		Manutenzione Rotabili	175,94
		Officine Naz.li Infrastruttura	175,94
		Officine Navi Traghetto	162,94
	Capo Stazione		166,20
	Macchinista		208,96
	Specialista Tecnico/Amministrativo		104,02
	Analista contabile		104,02
	Analista programmatore		104,02
	Capo Treno/Capo Servizi Treno		142,54
	Specialista Tecnico Commerciale		137,22
	Paramedico		104,02
	Tecnico Sanitario Specializzato		104,02
	Ufficiale Navale		167,85
	Ufficiale di Macchina		167,85
	Ufficiale		167,85
	Nostromo		144,61
Capo Elettricista		144,61	
Capo Motorista		144,61	
C	Impiegato Direttivo		212,52
B	Responsabile linea tecnica-operativa		301,10
	Progettista		279,10
	Professional		279,10
	Professional sanitario		279,10
	Primo Ufficiale Navale		279,10
	Primo Ufficiale di Macchina		279,10
Primo Ufficiale		279,10	
A	Responsabile struttura operativa		364,02
	Professional senior		329,02
	Comandante		364,02
	Direttore di Macchina		329,02

## **ART. 68 - PREMIO DI RISULTATO**

In applicazione di quanto previsto al 2° comma del punto 6 dell'art. 3 (Assetti contrattuali – Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro) del presente CCNL, il Premio di risultato è strettamente correlato e commisurato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

## **ART. 69 - COMPENSO PER LAVORO STRAORDINARIO**

1. Ai fini della determinazione dei compensi per lavoro straordinario, la retribuzione oraria, determinata come definito al successivo punto 2, è incrementata come segue:
  - a) prestazioni straordinarie feriali diurne  
(dalle 6.01 alle 22.00): 18 %
  - b) prestazioni feriali notturne (dalle 22.01 alle 6.00)  
e festive diurne (dalle 6.01 alle 22.00): 35 %
  - c) prestazioni straordinarie festive notturne  
(dalle 22.01 alle 6.00): 50 %
  
2. La retribuzione oraria sulla quale applicare le maggiorazioni di cui al precedente punto 1 è data applicando il divisore orario di cui al punto 7 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL all'importo mensile delle seguenti voci retributive, spettanti nel mese in cui sono state effettuate le prestazioni straordinarie:
  - a) minimo contrattuale, di cui al punto 4 dell'art. 63 (Retribuzione);
  - b) aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 64 (Aumenti periodici di anzianità), ivi compresi gli eventuali assegni ad personam determinati in applicazione del punto 6 dello stesso art. 64;
  - c) salario professionale, di cui all'art. 67 (Salario professionale).

## **ART. 70 - INDENNITA' PER LAVORO NOTTURNO**

1. Ai lavoratori che prestano servizio tra le ore 22.00 e le ore 6.00 è corrisposta una indennità oraria per lavoro notturno pari a € 2,20.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità:
  - a) per i lavoratori di cui alle lettere a), c), d) del punto 1.6 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL, si arrotonda ad ora intera la frazione di ora superiore a 30 minuti dell'intera prestazione giornaliera;
  - b) per i lavoratori di cui alla lettera b) del punto 1.6 del citato art. 22 si sommano le prestazioni notturne effettuate nel mese arrotondando ad ora intera la frazione di ora superiore a 30 minuti.
3. Al personale di macchina ed al personale di bordo che per tutto o parte del periodo compreso dalle ore 22.00 alle ore 6.00 ha titolo all'indennità per assenza dalla residenza di cui al punto 2 dell'art. 72 (Trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede) del presente CCNL, viene corrisposta una indennità giornaliera di pernottazione pari a € 2,80.

La medesima indennità di cui al comma precedente viene corrisposta anche al personale di equipaggio delle navi traghetto che parte e arriva tra le ore 22.00 e le ore 6.00, o che rimane fuori residenza per tutto o parte del periodo stesso.

L'indennità di cui al presente punto 3 non compete quando il lavoratore ha titolo all'indennità di trasferta di cui al punto 1 del citato art. 72.

## **ART. 71 - INDENNITA' PER LAVORO DOMENICALE O FESTIVO**

1. Ai lavoratori che vengono chiamati a prestare servizio nelle giornate domenicali per più di due ore è corrisposta una indennità pari a € 18,00.
2. Ai lavoratori che vengono chiamati a prestare servizio nella domenica di Pasqua per più di due ore, in luogo dell'indennità di cui al precedente punto 1 è corrisposta una indennità pari a € 60,00.
3. Per prestazioni fino a due ore le indennità di cui ai precedenti punti 1 e 2 vengono corrisposte nella misura del 50%.
4. Ai lavoratori che vengono chiamati a prestare servizio nei giorni festivi di cui al punto 2.1 dell'art. 24 (Riposo settimanale e Giorni festivi) del presente CCNL è corrisposta una indennità oraria pari al 35% delle seguenti voci retributive:
  - a) minimo contrattuale, di cui al punto 4 dell'art. 63 (Retribuzione);
  - b) aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 64 (Aumenti periodici di anzianità), ivi compresi gli eventuali assegni ad personam determinati in applicazione del punto 6 dello stesso art. 64;
  - c) salario professionale, di cui all'art. 67 (Salario professionale).

**ART. 72 - TRASFERTA E ALTRI TRATTAMENTI PER ATTIVITA' FUORI SEDE**

**1. Trasferta**

1.1 Ai lavoratori che per esigenze di servizio vengano inviati temporaneamente dall'azienda fuori dal comune della sede di lavoro formalmente assegnata e per i quali non sussistano le condizioni di impiego di cui ai successivi punti 2 e 3, verrà corrisposto:

- a) il rimborso delle spese di viaggio preventivamente autorizzate.  
Nel caso l'azienda autorizzi il lavoratore all'uso del proprio mezzo per recarsi in trasferta, allo stesso saranno rimborsate le relative spese con riferimento ai Km. percorsi, sulla base del costo di esercizio previsto dalle tabelle ACI in vigore al 1° gennaio di ciascun anno;
- b) il rimborso delle spese documentate di pernottamento e di prima colazione in albergo, quando per la durata del servizio fuori sede il lavoratore debba sostenere tali spese, fino al limite massimo di € 60,00 per notte. A tal fine i lavoratori dovranno prioritariamente utilizzare le strutture alberghiere eventualmente indicate dalle aziende;
- c) il rimborso delle spese documentate di vitto (pranzo e/o cena), quando per la durata del servizio fuori sede il lavoratore debba sostenere tali spese, fino al limite massimo giornaliero di € 26,00 nel caso di due pasti, o fino al limite massimo di € 15,00 per un solo pasto;
- d) un'indennità di trasferta giornaliera pari a € 32,00, se la durata della trasferta è superiore alle 12 ore.

A tal fine la trasferta ha inizio e termine dall'ora di partenza all'ora di arrivo con il mezzo autorizzato dall'azienda per il viaggio come indicate nell'autorizzazione stessa.

Se la trasferta ha durata superiore alle 24 ore, ai fini del calcolo dell'indennità di cui alla presente lettera d), si calcola la durata complessiva della trasferta e si individuano, ai fini della determinazione del numero di giornate, i periodi interi di 24 ore. Per la eventuale frazione residua fino a 12 ore, al lavoratore verrà corrisposto, in aggiunta alla indennità giornaliera intera calcolata con i criteri sopra definiti, l'ulteriore importo correlato proporzionalmente all'indennità giornaliera stessa, sulla base delle ore di trasferta eccedenti, arrotondando ad ora intera la frazione di ora superiore a 30 minuti; la frazione eccedente le 12 ore si arrotonda a giornata intera.

Le somme eventualmente eccedenti gli importi di cui alle precedenti lettere b) e c) sono a carico del lavoratore.

1.2 Per le trasferte di durata fino a 12 ore comprendenti i tempi di spostamento, al lavoratore verrà corrisposto:

- a) il rimborso delle spese di viaggio preventivamente autorizzate;



- b) il rimborso delle spese documentate di vitto (1 pasto: pranzo o cena), quando per la durata del servizio fuori sede il lavoratore debba sostenere tale spesa, fino al limite massimo di € 15,00;
- c) il rimborso per spese forfetarie di un importo pari ad € 12,00 quando la trasferta supera complessivamente le quattro ore.

1.3 I trattamenti di cui ai precedenti punti vengono corrisposti anche nei casi in cui il lavoratore debba recarsi in trasferta per:

- sottoporsi alle visite mediche obbligatorie in relazione alle mansioni svolte;
- partecipare, nell'interesse dell'azienda, a procedimenti giudiziari in qualità di testimone;
- partecipare ad attività di formazione professionale realizzate dall'azienda.

I trattamenti di cui al presente punto si applicano anche ai lavoratori di cui ai successivi punti 2 e 3.

1.4 Per trasferte nella medesima località di durata superiore a 2 giorni, al lavoratore che ne faccia richiesta verrà corrisposto, in luogo dei rimborsi di cui alle lettere b) e c) e dell'indennità di cui alla lettera d) del precedente punto 1.1, il rimborso per spese forfetarie di un importo giornaliero pari ad € 45,00.  
Per specifiche situazioni organizzative o produttive le parti a livello aziendale potranno definire diverse soluzioni.

1.5 Per le trasferte all'estero, al lavoratore verrà corrisposto:

- a) il rimborso delle spese di viaggio preventivamente autorizzate;
- b) il rimborso delle spese documentate di pernottamento e prima colazione in albergo a tre stelle o categoria equivalente;
- c) il rimborso delle spese documentate di vitto, di cui alla lettera c) del precedente punto 1.1, con le misure ivi indicate maggiorate del 30%, fatto salvo quanto eventualmente concordato tra azienda e lavoratore in relazione alle diverse destinazioni;
- d) una indennità di trasferta con le modalità definite alla lettera d) del precedente punto 1.1, maggiorata del 30%.

Quanto previsto ai precedenti punti 1.2 e 1.4 si applica anche nel caso di trasferte all'estero con gli importi di cui alle lettere b) e c) del punto 1.2 ed al punto 1.4 maggiorati del 30%.

1.6 I rimborsi e l'indennità di trasferta, nel rispetto di quanto stabilito nel presente articolo, verranno corrisposti dalle aziende con le competenze del mese nel quale la trasferta viene effettuata. Al lavoratore sarà attribuita, su sua richiesta, una anticipazione delle spese di trasferta di cui alle lettere a), b) e c) del precedente punto 1.1, con le modalità definite dalle aziende.

- 1.7 I rimborsi e le indennità definite al presente punto 1, riconosciuti al personale in trasferta, sono escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.
- 1.8 Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in trasferta nella medesima località per periodi continuativi superiori a 240 giorni, permanendo le condizioni che avevano determinato l'invio in trasferta l'azienda potrà prolungare tale periodo ovvero disporre il trasferimento individuale del lavoratore nella nuova sede di lavoro, nel rispetto dei limiti previsti all'art. 40 (Trasferimenti individuali) del presente CCNL.

## 2. *Assenza dalla residenza*

- 2.1 Al personale di condotta ed al personale di bordo in servizio sui treni le aziende corrisponderanno un compenso per assenza dalla residenza di lavoro, nelle misure orarie di seguito indicate, per ogni ora di assenza dalla residenza calcolata dall'ora di partenza del treno, secondo l'orario stabilito, all'ora reale di arrivo nella residenza di lavoro, quando effettua per conto dell'unità produttiva presso cui è in forza servizi che comportano complessivamente, per ciascuna giornata di turno, un'assenza di durata non inferiore a 3 ore:

- |   |         |
|---|---------|
| a) per servizi senza riposo fuori residenza:                        | € 1,20  |
| b) per servizi con riposo fuori residenza:                          | € 2,10  |
| c) per servizi di accompagnamento notte<br>nelle carrozze cuccette: | € 0,90. |

Ai fini della corresponsione del compenso si sommano le prestazioni mensili per ciascuna delle tipologie sopra indicate, arrotondando ad ora intera la frazione di ora superiore a 30 minuti.

Ove la somma delle frazioni pari o inferiori a 30 minuti superi i 30 minuti, in aggiunta ai compensi di cui al precedente comma verrà corrisposto il compenso di cui alla precedente lettera a).

- 2.2 Nel caso di assenza dalla residenza all'estero o di sosta nelle località estere di confine con l'Italia i compensi di cui al precedente punto 2.1 sono determinati nelle misure orarie di seguito indicate:

- |   |         |
|---|---------|
| a) per servizi senza riposo fuori residenza:                        | € 1,90  |
| b) per servizi con riposo fuori residenza:                          | € 3,00  |
| c) per servizi di accompagnamento notte<br>nelle carrozze cuccette: | € 1,44. |

Per i servizi internazionali, il trattamento di cui alla precedente lettera c) decorre dall'ora di transito presso la località del confine nazionale, ovvero fino all'ora di transito presso la stessa località.

- 2.3 Il compenso per assenza dalla residenza di lavoro è soggetto allo stesso regime fiscale del trattamento di trasferta.
- 2.4 Il compenso per assenza dalla residenza di lavoro è escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

### **3. *Indennità di linea***

3.1 Ai soli lavoratori addetti alla manutenzione delle infrastrutture ferroviarie che, per lo svolgimento della loro attività lavorativa, sono comandati a spostarsi per più di 3 Km. dalla residenza di lavoro, compete, per ciascuna giornata di spostamento e per spostamenti di durata non inferiore a due ore e non superiore a 10 ore comprendenti i tempi per lo spostamento, una indennità di linea nelle seguenti misure individuali:

- Quadri: € 4,60
- Rimanente personale € 3,70.

3.2 Per spostamenti superiori alle 10 ore gli importi dell'indennità di linea di cui al precedente punto 3.1 sono maggiorati del 20%.

3.3 L'indennità di linea è soggetta allo stesso regime fiscale del trattamento di trasferta.

3.4 L'indennità di linea è esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

4. I trattamenti di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3 non sono tra loro cumulabili.

## **ART. 73 - INDENNITA' DI TRASFERIMENTO**

1. Nel caso di trasferimento individuale disposto dall'azienda in applicazione dell'art. 40 (Trasferimenti individuali) del presente CCNL, al lavoratore compete:
  - a) 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 l'azienda;
  - b) un compenso pari all'indennità di trasferta di cui al punto 1, lettera d) dell'art. 72 (Trasferta e trattamenti speciali per attività ricorrenti fuori sede) del presente CCNL, pari a 15 giorni dal trasferimento qualora il lavoratore si trasferisca da solo e a 30 giorni qualora il lavoratore si trasferisca con i familiari conviventi, nel caso di trasferimento disposto nell'ambito della stessa Provincia, ovvero, in caso di trasferimento disposto nell'ambito della stessa Regione, pari a 30 giorni qualora il lavoratore si trasferisca da solo e a 45 giorni qualora il lavoratore si trasferisca con i familiari conviventi;
  - c) un'indennità una tantum all'atto del trasferimento pari ai 4/3 dell'ultima retribuzione mensile globale percepita nel mese precedente il trasferimento.  
Tale indennità viene raddoppiata nel caso di trasferimento disposto oltre l'ambito della stessa Provincia ed il lavoratore si trasferisca con i familiari conviventi.
2. Ove il trasferimento disposto comporti il mutamento della sede di lavoro in una nuova unità produttiva nella Regione limitrofa alla Regione della sede di lavoro originaria, il trattamento di cui alla lettera b) del precedente punto 1 è corrisposto per 45 giorni qualora il lavoratore si trasferisca da solo e per 60 giorni qualora il lavoratore si trasferisca con i familiari conviventi e le indennità di cui alla lettera c), primo e secondo comma del punto stesso sono raddoppiate, nei casi previsti.

In caso di trasferimento disposto oltre il confine della Regione limitrofa, il trattamento di cui alla lettera b) è corrisposto per 90 giorni qualora il lavoratore si trasferisca da solo e per 120 giorni qualora il lavoratore si trasferisca con i familiari conviventi e le indennità di cui alla lettera c), primo e secondo comma del punto 1 sono triplicate, nei casi previsti.

3. Nel caso dei trasferimenti individuali disposti dall'azienda in una nuova unità produttiva nella medesima Regione della sede di lavoro originaria, al lavoratore saranno concessi i seguenti permessi retribuiti per effettuare il trasloco:
  - 2 giorni al lavoratore che non abbia congiunti conviventi a carico che si trasferiscano con lui;
  - 4 giorni al lavoratore che abbia congiunti conviventi a carico che si trasferiscano con lui.

4. Nel caso dei trasferimenti individuali disposti dall'azienda in una nuova unità produttiva in una Regione diversa dalla Regione della sede di lavoro originaria, le aziende concederanno i seguenti permessi retribuiti per effettuare il trasloco:
  - 3 giorni al lavoratore che non abbia congiunti conviventi a carico che si trasferiscano con lui;
  - 5 giorni al lavoratore che abbia congiunti conviventi a carico che si trasferiscano con lui.
5. Per i permessi retribuiti di cui ai precedenti punti 3 e 4 al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione giornaliera di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL.
6. Qualora, per effetto del trasferimento individuale disposto dall'azienda il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto per la propria abitazione, regolarmente registrato in data antecedente alla comunicazione del trasferimento, l'azienda riconoscerà al medesimo il rimborso di tale indennizzo per un importo massimo pari a 6 mensilità del canone di affitto, nonché il rimborso delle spese relative alla disdetta delle utenze precedenti e all'istituzione delle nuove utenze per il nuovo alloggio.
7. Quando il trasferimento determini il cambio di domicilio, debitamente documentato, al di fuori del territorio della Provincia della sede di lavoro originaria, l'azienda attribuirà al lavoratore, a partire dall'effettivo trasloco nella nuova abitazione, una indennità mensile per contribuire alle spese per la stessa abitazione, per un periodo massimo di 12 mesi, di importo non superiore ad € 350,00.

Ove il trasferimento venga disposto per una sede collocata in una Regione diversa da quella di origine l'importo massimo di cui al precedente comma viene raddoppiato o triplicato secondo quanto definito al precedente punto 2.

In alternativa, al lavoratore trasferito che acquisti un alloggio nella località in cui si trova la nuova sede di lavoro, saranno attribuiti gli stessi contributi di cui al presente punto 7, calcolati con i criteri di cui al comma precedente, per un importo corrispondente ad un periodo di 18 mesi, da erogare in un'unica soluzione.

In tal caso il lavoratore dovrà presentare all'azienda specifica richiesta entro 12 mesi dal trasferimento e documentare l'acquisto entro 30 giorni dal ricevimento del contributo aziendale, con le modalità stabilite dall'azienda.

8. Nel caso dei trasferimenti individuali disposti dall'azienda, in applicazione dell'art. 40 (Trasferimenti individuali) del presente CCNL, i lavoratori trasferiti hanno diritto di priorità, per un periodo di 3 anni dalla data del trasferimento, nella richiesta di anticipazione del TFR ai fini dell'acquisto della casa di abitazione nelle zone limitrofe alla nuova sede di lavoro, entro i limiti quantitativi previsti dalla legge.

9. I trattamenti di cui al presente articolo non competono ai lavoratori che vengano trasferiti a domanda, ai quali verranno accordati soltanto due giorni di permesso retribuito per effettuare il trasloco con la retribuzione di cui al precedente punto 5 ove il lavoratore si trasferisca con la famiglia.
10. I rimborsi e le indennità di cui al presente articolo, attribuiti al lavoratore trasferito, sono esclusi dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge.

## **ART. 74 - REPERIBILITA' E DISPONIBILITA'**

1. Le aziende possono predisporre un servizio di reperibilità utilizzando le prestazioni di lavoratori inseriti in turni programmati di reperibilità, al fine di garantire la sicurezza, la continuità del servizio e la funzionalità degli impianti a fronte della segnalazione di guasti o anomalie, e comunque per sopperire ad esigenze non altrimenti prevedibili.
2. Per le peculiari necessità del servizio ferroviario, la reperibilità è prevista per i lavoratori addetti alla manutenzione delle infrastrutture.  
Ulteriori specifici settori di attività interessati all'istituto della reperibilità potranno essere individuati previa intesa tra le parti a livello aziendale.
3. Il lavoratore in possesso dei requisiti professionali e delle abilitazioni previste, ove richiesto dall'azienda, in base a quanto stabilito alla lettera f) dell'art. 51 (Doveri del personale) del presente CCNL, deve partecipare alle turnazioni di reperibilità, che verranno esposte negli impianti almeno 15 gg. prima della loro operatività ed avranno durata almeno trimestrale.

In caso di giustificato impedimento che non permetta al lavoratore di essere reperibile nel turno predisposto dall'azienda, lo stesso deve darne immediata comunicazione ai superiori diretti.

Qualora si determini quanto previsto al precedente comma, il sostituto, successivamente inserito nella turnazione di reperibilità a seguito di modifica programmabile della medesima, ne sarà di regola informato con un preavviso minimo di 48 ore; nei casi di sostituzione di personale che per cause accidentali di impedimento non può garantire la reperibilità, il sostituto, da individuarsi con i criteri che verranno stabiliti tra le parti a livello aziendale, verrà informato in tempo utile per garantire la sostituzione.

L'obbligo della reperibilità, di cui al precedente comma, consiste nell'impegno, da parte del lavoratore, di lasciare all'azienda indicazioni idonee a consentirgli di ricevere, ponendosi in condizioni di soddisfarle, le eventuali chiamate dell'azienda fuori dell'orario normale di lavoro, per essere in grado di raggiungere entro un'ora la località di raccolta, di riunione o di intervento, secondo le modalità definite in applicazione del successivo punto 9.

Al fine di favorire le condizioni per rispondere tempestivamente alle chiamate in reperibilità, le aziende doteranno di idonei strumenti di comunicazione i lavoratori inseriti nei turni di reperibilità.

L'impegno individuale in turno di reperibilità deve essere contenuto in 7 giorni ogni quattro settimane. A fronte di specifiche esigenze organizzative e produttive, a livello aziendale potrà essere definita tra le parti un'articolazione dei turni che preveda un numero di giornate di reperibilità superiore, sino ad un massimo di 10.

4. Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione dell'azienda, in relazione a quanto previsto ai precedenti punti 1 e 2, di guasti o anomalie e comunque 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.

La durata dell'intervento in reperibilità del lavoratore che, al momento della chiamata, non abbia ancora fruito di almeno 8 ore di riposo sarà, di norma, limitata a 4 ore. Tale limite può essere superato esclusivamente per necessità di continuità dell'intervento, senza comunque superare la durata massima di 8 ore.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e/o produttive, a livello aziendale le parti, nell'ambito di quanto previsto al successivo punto 9, potranno individuare limiti più elevati della durata degli interventi in reperibilità e del relativo regime dei riposi.

5. Durante il normale orario di lavoro giornaliero il lavoratore presente nell'impianto non può essere considerato reperibile né può esserlo nei giorni di malattia o di altra assenza che impedisca l'effettuazione delle prestazioni.

A tal fine si precisa che il lavoratore in ferie che dichiara, assumendosene ogni responsabilità, di essere ugualmente in grado di intervenire in caso di chiamata, può essere mantenuto in turno di reperibilità.

Il lavoratore chiamato ad intervenire durante la pausa per refezione o nell'intervallo tra le due prestazioni in caso di orario spezzato non è considerato reperibile e gli interventi effettuati durante la pausa o nell'intervallo sono da considerare prestazioni straordinarie ed in tal senso assoggettate alla disciplina sul lavoro straordinario di cui all'art. 23 (Lavoro straordinario) del presente CCNL.

6. Ai lavoratori in reperibilità le aziende riconosceranno i seguenti trattamenti retributivi specifici:

#### 6.1 *Compenso per reperibilità*

Per ogni giornata in cui il lavoratore è inserito nel turno di reperibilità, al medesimo compete il seguente compenso:

- |  |          |
|--|----------|
| a) se si tratta di giornate lavorative                 | € 13,50  |
| b) se si tratta di giornate solari libere dal servizio | € 31,00. |

L'individuazione dei compensi per le giornate lavorative o libere dal servizio è stabilita in base al turno programmato di reperibilità.

Per i soli giorni del 1° gennaio, domenica di Pasqua, 15 agosto e 25 dicembre il compenso per reperibilità viene elevato a € 57,00.



## 6.2 *Indennità di chiamata*

Al lavoratore reperibile viene corrisposta, in aggiunta al compenso giornaliero per reperibilità di cui al precedente punto 6.1, una indennità per ogni chiamata nella misura di € 19,00.

Tale indennità va corrisposta esclusivamente in caso di effettivo spostamento del lavoratore dal proprio domicilio per rispondere alla chiamata dell'azienda.

La misura dell'indennità di chiamata di cui al precedente comma è comprensiva dei tempi di spostamento per raggiungere i punti di raccolta o di riunione o di intervento.

- 6.3 Le prestazioni rese dai lavoratori chiamati ad effettuare interventi in reperibilità vengono retribuite con le maggiorazioni orarie previste all'art. 69 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL ovvero, a richiesta scritta del lavoratore entro il mese successivo a quello in cui viene effettuato l'intervento in reperibilità, con corrispondenti periodi di recupero. In tale ultimo caso, al lavoratore verrà comunque corrisposta la eventuale differenza tra le maggiorazioni orarie per lavoro straordinario, ove l'intervento non sia stato effettuato durante il periodo feriale diurno.

Ai fini della determinazione delle ore di straordinario da retribuire o da recuperare viene considerato lavoro tutto il tempo intercorrente fra l'ora in cui il dipendente raggiunge il punto di raccolta o di riunione o di intervento e l'ora in cui viene lasciato in libertà presso il punto di raccolta o di riunione o di intervento.

7. Le aziende, per far fronte a situazioni contingenti di cui al precedente punto 4, potranno ricorrere a lavoratori disponibili, preventivamente individuati su base volontaria, per interventi al di fuori del normale orario di lavoro.

In tali casi al lavoratore compete una indennità di chiamata pari a € 32,00, comprensiva dei tempi di spostamento per raggiungere i punti di raccolta o di riunione o di intervento.

Le prestazioni rese dal lavoratore disponibile in caso di intervento saranno retribuite con le stesse modalità previste per il lavoratore reperibile al precedente punto 6.3.

Dal momento della chiamata sorgono a carico del lavoratore resosi disponibile e rintracciato gli stessi doveri previsti per il personale reperibile.

8. Nel caso le aziende autorizzino il lavoratore all'uso dell'automezzo privato per raggiungere il punto di raccolta o il luogo dell'intervento, lo stesso sarà coperto da apposita polizza "kasko" stipulata dalle aziende stesse, le quali provvederanno a garantire anche le eventuali franchigie.

In tal caso, al lavoratore saranno rimborsate le relative spese con riferimento ai Km. percorsi, sulla base del costo di esercizio previsto dalle tabelle ACI in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.

9. Fermi restando i criteri ed i compensi sopra definiti, le modalità applicative dell'istituto, con particolare riferimento ai mezzi di trasporto da utilizzare, ai rimborsi ed alle condizioni di intervento, verranno definite tra le parti a livello aziendale.

## **ART. 75 - INDENNITA' DI MANEGGIO DENARO**

1. Ai lavoratori utilizzati in impianti di vendita diretta (viaggiatori e merci) o addetti agli Uffici Cassa Valori ed al maneggio di valuta estera, con responsabilità diretta per eventuali ammanchi, compete una indennità giornaliera pari a € 2,00.
2. Ai lavoratori che, svolgendo attività di controlleria a bordo dei treni, scoprono irregolarità o abusi nel trasporto dei viaggiatori viene riconosciuta, invece, una percentuale non inferiore al 25% dell'importo delle somme riscosse a titolo di sovrattassa, ovvero una percentuale non inferiore al 5% sul prezzo dei biglietti rilasciati ai viaggiatori in partenza da località sprovviste di punti vendita diretta e indiretta, con le modalità definite a livello aziendale.

## **ART. 76 - INDENNITA' DI TURNO**

1. Per ogni giornata di presenza ai lavoratori è corrisposta una indennità, in base al turno espletato, nelle misure di seguito indicate:
  - a) turni avvicendati nelle 24 ore, € 1,70  
*(di cui alla lettera a del punto 1.6 dell'art. 22  
"Orario di lavoro" del presente CCNL)*
  - b) turni non cadenzati nelle 24 ore, € 1,90  
*(di cui alla lettera b del punto 1.6 dell'art. 22  
"Orario di lavoro" del presente CCNL)*
  - c) turni avvicendati su due periodi giornalieri  
(turni in seconda) € 0,85  
*(di cui alla lettera c del punto 1.6 dell'art. 22  
"Orario di lavoro" del presente CCNL)*
2. L'indennità di cui al precedente punto 1 non è corrisposta oltre che nelle giornate di assenza non retribuita, nelle giornate di malattia e nelle giornate di permesso di cui al punto 2 dell'art. 36 (Permessi) del presente CCNL.

## **ART. 77 - INDENNITA' PER LAVORAZIONI IN CONDIZIONI DISAGIATE**

### **1. Indennità per lavorazioni in presenza di sostanze nocive o tossiche**

1.1 Ai lavoratori addetti a lavorazioni che richiedono l'uso di un mezzo di protezione individuale integrale per la manipolazione o il contatto di sostanze nocive o tossiche, intendendosi per tale l'insieme delle protezioni delle vie respiratorie, degli arti superiori, del busto e degli arti inferiori, da utilizzarsi in aggiunta e/o parziale sostituzione dei normali indumenti di lavoro nelle lavorazioni di seguito indicate:

- operazioni di disinfezione e disinfestazione comportanti l'uso di sostanze nocive o tossiche;
- interventi con emissione di polveri, gas, fumi e vapori nocivi o tossici che implicano l'uso continuato, rispetto ai limiti individuati dagli organi sanitari competenti, dell'insieme di tutte le protezioni di cui sopra per periodi anche non continuativi superiori a 4 ore nella giornata lavorativa,

è corrisposta una indennità giornaliera pari a € 10,33.

1.2 Ai lavoratori non ricompresi tra quelli di cui al precedente punto 1.1, addetti con i normali indumenti di protezione a lavorazioni che richiedono manipolazione o contatto di sostanze nocive o tossiche, come definite a tali fini dagli organi sanitari competenti, e comportano, quindi, condizioni di reale disagio, è corrisposta una indennità giornaliera pari a € 1,29.

1.3 Ai lavoratori che svolgono saltuariamente attività di decoibentazione dell'amianto in appositi ambienti all'uopo attrezzati e protetti denominati di "tipo A", è corrisposta, per ogni giornata di effettiva utilizzazione in tale attività, una indennità giornaliera pari a € 20,66.

I lavoratori possono essere utilizzati in tale attività per non più di 5 giorni consecutivi e fino ad un massimo di dieci giorni nell'arco di quattro mesi.

1.4 Il trattamento di cui al precedente punto 1.3 è esteso anche al personale che collauda le operazioni di bonifica e decoibentazione presso le officine delle aziende medesime o presso le industrie private incaricate dell'attività.

1.5 Ai lavoratori che svolgono saltuariamente attività in luoghi con presenza di amianto, denominati ambienti di "tipo S", è corrisposta, per ogni giornata di effettiva utilizzazione in tale attività, una indennità giornaliera pari a € 5,16.

1.6 Ai lavoratori del settore sanitario individuati con i criteri previsti dal DPR 270/87 e dalla legge 460/88 addetti ad apparecchiature radiologiche è corrisposta una indennità giornaliera di € 4,80.

- 1.7 Le indennità giornaliere di cui ai precedenti punti non sono cumulabili tra loro.
2. Indennità per lavori in galleria o sottosuolo
- 2.1 Ai lavoratori che per almeno due ore nell'arco della prestazione giornaliera svolgano il servizio in gallerie di lunghezza superiore a 300 m. spetta una indennità giornaliera pari a € 1,50.
- 2.2 Ai lavoratori che per almeno la metà della durata dell'orario di lavoro giornaliero prestino servizio in locali sotterranei, individuati dall'azienda e sulla base delle caratteristiche definite dagli organi tecnico-sanitari competenti, spetta una indennità giornaliera pari a € 0,75.

## ART. 78 - INDENNITA' DIVERSE

1. Nei periodi di flessibilità multiperiodale di cui al punto 1.2 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL, ai lavoratori verrà corrisposta una indennità settimanale, correlata alla durata del periodo di flessibilità, per ciascuna delle settimane nelle quali, nei termini indicati al punto 1.2 sopracitato, si supera l'orario di lavoro settimanale definito contrattualmente, nelle misure di seguito indicate:

a) nel caso di periodi di flessibilità di cui al 3° comma del punto 1.2 dell'art. 22:

- a.1) con superamento dell'orario settimanale fino a 3 ore: € 18,00
- a.2) con superamento dell'orario settimanale per oltre 3 ore e fino a 6 ore: € 36,00

b) nel caso di periodi di flessibilità di cui al 1° comma del punto 1.2 dell'art. 22:

- b.1) con superamento dell'orario settimanale fino a 3 ore: € 22,00
- a.2) con superamento dell'orario settimanale per oltre 3 ore e fino a 6 ore: € 43,00.

Le indennità di cui sopra vengono ridotte di 1/5 per ogni giornata di assenza dal servizio a qualsiasi titolo, ovvero di 1/6 qualora la ripartizione dell'orario di lavoro settimanale è su 6 giorni, non considerando, a tali fini, le assenze di durata inferiore all'intera giornata lavorativa.

2. Nei casi di ripartizione concordata dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni secondo quanto stabilito al 2° e 3° comma del punto 1.5 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL, ai lavoratori verrà corrisposta, per ogni 6° giorno lavorato, una indennità pari a € 15,00.

Tale indennità non è corrisposta in caso di assenza a qualsiasi titolo, ad eccezione dei periodi continuativi di malattia o infortunio di durata superiore a 15 giorni.

3. Ai lavoratori che svolgano prestazioni lavorative di cui al punto 1.7 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL con orario spezzato è corrisposta, per prestazioni con intervallo superiore a 2 ore e fino a 3 ore, una indennità giornaliera nelle misure di seguito indicate:

- a) per i lavoratori dei livelli professionali A, B, C, D: € 17,00;
- b) per i lavoratori dei livelli professionali E, F, G, H: € 11,35.

L'indennità di cui al presente punto 3 non viene corrisposta oltre che 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 (Permessi) del presente CCNL.

4. Per le ulteriori flessibilità dell'orario di lavoro concordate tra le parti a livello aziendale, secondo quanto stabilito al punto 2 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL, ai lavoratori verranno corrisposte le indennità di seguito indicate per ciascuno dei servizi programmati ed effettuati in regime di flessibilità concordata.
  - 4.1 Per la flessibilità di cui al punto 2.6.1 del ripetuto art. 22, ai lavoratori è corrisposta una indennità, per ciascun servizio, pari a € 12,00.
  - 4.2 Per le flessibilità di cui ai punti 2.6.3, 2.6.4, 2.8.2, 2.10.1, 2.10.2 e 2.10.3 dell'art. 22, ai lavoratori è corrisposta una indennità, per ciascun servizio, pari a:
    - a) € 8,00, per i servizi collocati nella fascia oraria 5.00 – 24.00;
    - b) € 10,00, per i servizi interessanti le fasce orarie 0.01–1.00 e 4.00-4.59.
  - 4.3 Per la flessibilità di cui al punto 2.7.1 dell'art. 22, ai lavoratori è corrisposta una indennità pari a € 12,00.
  - 4.4 Nei casi di cumulo delle flessibilità di cui ai precedenti punti 4.1, 4.2 e 4.3, ai lavoratori sarà corrisposta una indennità complessiva pari a € 16,00.
  - 4.5 Nel caso di servizi in regime di flessibilità concordata programmati e non effettuati dall'azienda, al lavoratore verrà comunque corrisposta la prevista indennità e il lavoratore resta a disposizione dell'azienda per un altro servizio. Nel caso di reimpiego, al lavoratore verrà corrisposta l'indennità di maggior valore tra quella prevista per il servizio originariamente programmato e quella eventualmente spettante per il nuovo servizio. Nel caso il lavoratore non venga reimpiegato e, per effetto del servizio originariamente programmato, si fosse verificato il cumulo delle flessibilità di cui ai precedenti punti 4.1, 4.2 e 4.3, al lavoratore verrà corrisposta, in luogo dell'indennità di cui al precedente punto 4.4, l'indennità di importo maggiore tra quelle indicate ai punti 4.1, 4.2 e 4.3 corrispondenti al servizio non effettuato.
  - 4.6 Le indennità di cui al presente punto 4 non vengono corrisposte in caso di assenza a qualsiasi titolo.



## **ART. 79 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

1. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29.5.1982, n. 297; il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare per la rivalutazione del trattamento maturato.
2. In attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, sono incluse nel calcolo della retribuzione di riferimento ai fini dell'accantonamento del TFR le seguenti voci retributive:
  - Minimo contrattuale, di cui al punto 4, assegni ad personam pensionabili di cui al punto 5 ed E.D.R. di cui al punto 6 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL;
  - Aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 64 del presente CCNL;
  - Tredicesima e quattordicesima mensilità, di cui all'art. 65 del presente CCNL;
  - Indennità di funzione, di cui all'art. 66 del presente CCNL;
  - Salario professionale, di cui all'art. 67 del presente CCNL;
  - Indennità per lavoro notturno, di cui all'art. 70 del presente CCNL;
  - Indennità per lavoro domenicale o festivo, di cui all'art. 71 del presente CCNL;
  - Compenso per reperibilità, di cui al punto 6.1 dell'art. 74 del presente CCNL;
  - Indennità per maneggio denaro, di cui all'art. 75 del presente CCNL;
  - Indennità di turno, di cui all'art. 76 del presente CCNL;
  - Indennità per lavorazioni in condizioni disagiate, di cui all'art. 77 del presente CCNL;
  - Indennità di cui al punto 3 dell'art. 78 del presente CCNL.
3. Le aziende concederanno ai lavoratori anticipazioni del TFR con le modalità definite tra le parti a livello aziendale, in applicazione della legislazione vigente in materia.
4. Le assenze non retribuite non danno titolo alla maturazione del TFR. Per le assenze retribuite di cui al presente CCNL, la retribuzione di riferimento ai fini dell'accantonamento del TFR è quella indicata al precedente punto 2 ove corrisposta.
5. In relazione a quanto previsto al 3° comma dell'art. 49 (Fondo pensione complementare) del presente CCNL, le parti individueranno a livello aziendale la quota del TFR accantonato da destinare alla pensione integrativa.

Una tantum

Ai lavoratori in forza nelle aziende che adotteranno il presente CCNL alla data di stipula del medesimo, a copertura del periodo 1° gennaio 2003 – 31 agosto 2003, viene riconosciuto un importo pro-capite una tantum, nelle misure di seguito indicate:

Livello/ parametro	Importo “una tantum” (euro)
A	712,50
B	612,50
C	587,50
D1	575,00
D2	550,00
E	529,17
F1	520,83
F2	495,83
G1	487,50
G2	462,50
H	416,67

Gli importi dell’una tantum di cui sopra non avranno riflessi su nessun istituto contrattuale o di legge.

Detti importi saranno corrisposti con la retribuzione del mese di agosto 2003 in proporzione ai mesi di servizio prestati o da prestare nel periodo di riferimento, arrotondando a mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.