CCNL della Mobilità/
Area contrattuale Attività Ferroviarie
del 20 luglio 2012

di rinnovo

del CCNL delle Attività Ferroviarie

del 16 aprile 2003

PREMESSA (Nuovo CCNL della Mobilità)

Le parti, visto il Protocollo d'Intesa 30 aprile - 14 maggio 2009 sul CCNL della Mobilità, che s'intende richiamato in ogni sua parte, con riferimento alla lettera C del suddetto Protocollo d'Intesa convengono che, al momento, il CCNL della Mobilità è riferito ai quattro istituti comuni ivi richiamati:

1. campo di applicazione;
2. decorrenza e durata;
3. disciplina del sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali;
4. mercato del lavoro.

Pertanto, in attesa di verificare la praticabilità di ampliare progressivamente i contenuti comuni nell'apposito gruppo di lavoro di cui alla lettera E del citato Protocollo, le parti si danno atto che la disciplina di cui ai suddetti punti si applica a decorrere dalla data del presente contratto ed è recepita integralmente in sede di rinnovo dei rispettivi CCNL di categoria (CCNL delle Attività ferroviarie e CCNL Autofiloferrotranvieri), con conseguente sostituzione dei corrispondenti istituti.

Per gli istituti di seguito non espressamente disciplinati restano pertanto confermate le rispettive discipline contrattuali.

Le parti stipulanti il presente contratto precisano altresì che i "richiami" contenuti nella predetta disciplina comune:

"al presente contratto", sono da intendersi riferiti al CCNL della Mobilità;

"ai singoli CCNL", di cui sono titolari i rispettivi soggetti firmatari, sono da intendersi riferiti al CCNL di categoria delle Attività ferroviarie 16 aprile 2003 (d'ora in avanti CCNL AF) e sue successive modificazioni e integrazioni, nonché al CCNL di categoria Autofiloferrotranvieri 23 luglio 1976 e sue successive modificazioni e integrazioni;

"ai CCNL", sono da intendersi riferiti sia al CCNL della Mobilità sia ai singoli CCNL come sopra specificati.

PREMESSA (Area Contrattuale Attività Ferroviarie)

1. Il presente CCNL delle Attività Ferroviarie è parte integrante del nuovo CCNL della Mobilità di cui al Protocollo del 30 aprile - 14 maggio 2009 e all'ipotesi di intesa siglata dalle parti il 30 settembre 2010, entrambi definiti presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

2. Con la sottoscrizione del presente CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie (d'ora in avanti CCNL Mobilità/Area AF), pertanto, le parti dichiarano congiuntamente soddisfatto, nell'ambito del relativo campo di applicazione, quanto previsto alla lettera D) del citato Protocollo 30 aprile-14 maggio 2009, recependo e dando così applicazione ai contenuti della citata ipotesi di intesa del 30 settembre 2010 relativamente ai primi quattro istituti comuni del nuovo CCNL della Mobilità:

   - Campo di applicazione
   - Decorrenza e durata
   - Disciplina del sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali
   - Mercato del lavoro.

3. Con il rinnovo del presente CCNL Mobilità/Area AF le Parti confermano l'attualità delle scelte congiuntamente operate fin dal novembre 2007 sull'esigenza di dotare i settori del trasporto pubblico locale e delle attività ferroviarie di comuni regole contrattuali collettive per accompagnare i processi di liberalizzazione in atto, consentendo alle aziende di operare in un

sistema regolato e in grado di garantire ai cittadini servizi efficienti, sicuri, sostenibili e di qualità e, al contempo, di definire condizioni adeguate di tutela per il lavoro che si svolge in questi settori.

4. Tali scelte si rivelano oggi particolarmente necessarie per l'accelerazione impressa a tali processi dal nuovo quadro legislativo nazionale delineatosi nel corso dell'ultimo anno, dalle sue possibili ulteriori evoluzioni, dagli orientamenti che si vanno concretizzando a livello comunitario.

5. Con tali premesse, constatato l'avvenuto superamento della scadenza temporale prevista dalla citata intesa del 30 settembre 2010 per il rinnovo dei CCNL dei due settori, le Parti condividono la necessità, per quanto di reciproca responsabilità e competenza, del costante allineamento del processo di progressiva unificazione contrattuale in atto attraverso il nuovo CCNL della Mobilità e dell'avanzamento di detto processo già nell'arco di vigenza del presente CCNL Mobilità/Area AF.

6. A tale scopo, considerata la complessità dei processi di riassetto industriale in corso e quelli previsti nell'intero settore rientrante nel campo di applicazione del nuovo CCNL della Mobilità, interessati dalla ulteriore fase di apertura al mercato e da processi di integrazione ed aggregazione delle imprese, al fine di accompagnare con le regole contrattuali collettive l'evoluzione dei sistemi produttivi interessati le parti concordano, anche con l'obiettivo di favorire percorsi negoziali di inclusione nel CCNL della Mobilità e nel presente CCNL Mobilità/Area AF, di riattivare la sede negoziale del confronto, anche con il coinvolgimento delle altre associazioni datoriali/aziende che rientrano nel campo di applicazione del CCNL della Mobilità, per una verifica degli elementi utili all'armonizzazione contrattuale a partire da gennaio 2013, con particolare riguardo agli aspetti normativi ed economici sulla base delle dinamiche economiche dei rinnovi contrattuali.

7. Detti percorsi negoziali possono realizzarsi anche attraverso la contrattazione collettiva aziendale che, ai sensi degli Accordi Interconfederali del 28 giugno-21 settembre 2011 e del 21 dicembre 2011 si esercita nell'ambito di applicazione del presente CCNL e nell'arco della sua durata secondo le modalità e i contenuti previsti al comma 4 dell'art. 2 bis (Assetti contrattuali).

8. Convenendone la necessità, le parti si dichiarano reciprocamente impegnate, per quanto di propria autonoma competenza, ad attivare presso le sedi istituzionalmente interessate, anche attraverso il coinvolgimento delle rispettive istanze di rappresentanza confederale, iniziative finalizzate all'adozione del nuovo CCNL della Mobilità e delle relative aree contrattuali "Attività ferroviarie" e "Trasporto Pubblico Locale" tra i criteri legislativi di qualificazione delle imprese ferroviarie autorizzate all'esercizio dei servizi di trasporto sulla infrastruttura ferroviaria nazionale, nonché quale elemento di riferimento normativo ed economico nell'ambito delle prossime procedure di affidamento dei servizi di trasporto locale e regionale di persone. In tal senso, le parti concordano sulla necessità di sottoscrivere, non appena completato il percorso di rinnovo anche per l'area contrattuale "Trasporto Pubblico Locale", un apposito avviso comune, con particolare riferimento alla materia di cui all'art. 16 ter del presente CCNL.

CAMPO DI APPLICAZIONE (Nuovo CCNL della Mobilità)

Il presente CCNL si applica ai lavoratori delle imprese che, ai diversi livelli territoriali e nelle diverse modalità di espletamento del servizio svolgono, per via terrestre o sulle acque interne e lagunari, attività di trasporto pubblico di persone e di trasporto merci su ferrovia, nonché l'esercizio delle relative reti infrastrutturali, fermo restando i rispettivi campi di applicazione dei singoli CCNL.

Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori delle imprese che svolgono le attività connesse all'esercizio e gli altri servizi complementari e accessori se e nei limiti di quanto già previsto dai rispettivi CCNL di categoria.

CAMPO DI APPLICAZIONE (Area contrattuale Attività Ferroviarie)

In applicazione del precedente articolo "Campo di Applicazione" del CCNL della Mobilità, il presente CCNL si applica ai dipendenti delle imprese che esercitano le attività per il trasporto di persone e merci su ferrovia ed i servizi connessi (quali, la manutenzione e la riparazione dei rotabili, la manovra, la vendita, ecc.), i servizi complementari e accessori nell'ambito delle attività 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

Il presente CCNL, considerato il punto 2 della premessa del nuovo Contratto della Mobilità del 30 settembre 2010, ha durata triennale e scadrà il 31 dicembre 2014 nel rispetto del percorso negoziale concordato in Premessa al punto 6.

INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI

Le norme del presente CCNL, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlative ed inscindibili.

PARTE I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

CAPO 1
SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1
Relazioni industriali
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. Allo scopo di modernizzare il sistema di relazioni industriali e in linea con le dinamiche del processo di liberalizzazione in atto, le parti condividono il metodo partecipativo, connotato da sistematicità di analisi, confronto e verifica di temi di comune interesse, al quale riconoscono un ruolo fondamentale sia per il perseguimento degli obiettivi di crescita dei livelli di competitività, flessibilità, efficienza e produttività delle imprese, di miglioramento della qualità e affidabilità dei servizi erogati, sia per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori, sia per incrementare i livelli di tutela e sicurezza del lavoro.

2. Con tale rinnovato sistema relazionale, maggiormente funzionale anche alla composizione delle controversie collettive e alla prevenzione del conflitto si riafferma, nella distinzione dei ruoli, che le relazioni industriali rappresentano un valore ad ogni livello. Pertanto, le parti si impegnano a rispettare le norme dei CCNL dalle stesse sottoscritti e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare durante la vigenza degli stessi, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di tali contratti.

3. Ciò premesso le parti individuano un sistema di relazioni sindacali strutturato in livelli di partecipazione, organismi paritetici e fasi di informativa definiti di seguito, nonché negli assetti contrattuali, nelle relative fasi negoziali e nelle rispettive procedure relazionali così come definiti nel presente Capo 1.

   A) A livello nazionale le parti stipulanti il presente contratto perseguono opportune iniziative al fine di:

      - promuovere lo sviluppo di una politica dei trasporti che incentivi il ricorso al trasporto collettivo attraverso il miglioramento della qualità del servizio e la riqualificazione dell'offerta che favorisca la capacità di intercettare la domanda potenziale rispondendo alle mutate esigenze dell'utenza e che sostenga la crescita di un adeguato sistema imprenditoriale;
      - promuovere, nelle sedi istituzionali a livello nazionale, momenti di confronto periodico sulle strategie del trasporto pubblico, monitorando i processi di attuazione della riforma con particolare riferimento a quelli di programmazione del servizio, di individuazione delle unità di gestione, di definizione delle procedure di gara, di aggregazione imprenditoriale;
      - promuovere la partecipazione, nelle apposite sedi istituzionali, a momenti di confronto sulle strategie del trasporto merci;
      - sviluppare un sistema di formazione professionale continua per gli addetti ai singoli settori, utilizzando ed estendendo le agevolazioni previste in sede comunitaria;
      - individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno al reddito dei lavoratori nei settori;
      - individuare interventi comuni di settore nelle sedi competenti su tematiche di carattere

previdenziale, fiscale, sociale e sulla sicurezza dei posti di lavoro degli addetti;

B) a livello nazionale le parti stipulanti i singoli CCNL, nei limiti di quanto eventualmente stabilito dagli stessi, provvedono a:

- verificare la corretta applicazione dei singoli CCNL, con riferimento agli istituti dagli stessi disciplinati secondo le definizioni di cui in Premessa;
- conciliare vertenze territoriali o aziendali, anche mediante eventuali livelli decentrati di conciliazione con le relative modalità operative, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione dei singoli CCNL;
- verificare la sussistenza delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello e la sua coerenza con la disciplina nazionale contrattuale, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite nei singoli CCNL.

C) Organismi paritetici

OSSERVATORIO NAZIONALE

È costituito a livello nazionale un Osservatorio, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, quale sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle seguenti aree tematiche:

a) andamento delle imprese di servizi di trasporto su ferro e dei servizi di trasporto pubblico locale su ferro e gomma, nazionali e comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo relativi agli altri settori del trasporto;
b) evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato di riferimento, 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 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 distinti per sesso e per età anagrafica 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) andamento del tasso di adesione ai fondi contrattuali di previdenza complementare, finalizzato all'individuazione di azioni volte a favorire l'adesione, in particolare dei

giovani.
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.
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.
Costituito l'Osservatorio Nazionale, le parti valuteranno la possibilità di istituire Osservatori Regionali con specifici compiti.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

È costituito a livello nazionale un Comitato per le Pari Opportunità, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, 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 al D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" 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 per le Pari Opportunità opera:

- 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 inserimento/reinserimento lavorativo, 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;

- 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 contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende 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 sulle 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 CPO 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 il presente contratto al fine di valutare le eventuali iniziative conseguenti.

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, composti pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante i singoli CCNL e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

<u>COMITATO SICUREZZA SUL LAVORO</u>

È costituito il Comitato per la Sicurezza sul Lavoro, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un ugual numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Il Comitato sarà sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai diversi livelli ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate.

4. Le modalità di funzionamento e attivazione degli organismi paritetici di cui sopra saranno concordate e definite tra le parti interessate entro il 31 dicembre 2010. In ogni caso, la partecipazione ai suddetti organismi non comporterà incrementi del quantitativo dei permessi sindacali annui riconosciuto a ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante i singoli CCNL.

Gli eventuali oneri di costituzione e funzionamento degli Organismi saranno a carico delle singole organizzazioni partecipanti.

Fino all'attivazione degli organismi di cui al precedente punto 3 operano i corrispondenti organismi eventualmente previsti nel CCNL delle Attività Ferroviarie e nel CCNL Autofiloferrotranvieri.

Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione entro il 31.12.2011 le parti stipulanti

promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità.

5. La fase dell'informativa si articola come segue:

A) Fase dell'informativa nazionale

Con cadenza annuale e, di norma, entro il primo trimestre, nel corso di un apposito incontro, le parti datoriali forniranno alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto elementi conoscitivi riguardanti le seguenti materie:

- scenari evolutivi del mercato del trasporto con riferimento al quadro istituzionale e normativo conseguente ai processi di liberalizzazione e alle strategie competitive;
- andamento dei livelli occupazionali e del mercato del lavoro;
- fabbisogni formativi, con particolare riguardo 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.

B) Fase dell'informativa aziendale

Annualmente e, di norma, entro il primo trimestre, le imprese con almeno 25 dipendenti forniranno alle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda, 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, specificando le diverse tipologie contrattuali utilizzate e quelle che l'azienda intenderà utilizzare nel corso dell'anno, 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;
- linee di politiche produttive in relazione alla evoluzione dei mercati e degli assetti societari e dei loro conseguenti effetti;
- linee, tipologie ed entità dei lavori complessivamente da dare in appalto;
- andamento dei principali indicatori economici in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale.

In caso di successive modifiche significative dei programmi aziendali riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito, anche su richiesta delle Organizzazioni Sindacali di cui al primo periodo della presente lettera B), un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa aziendale.

Art. 1 bis
Relazioni Industriali

1. Il termine di cui al 1° capoverso del punto 4 del precedente art. 1 è fissato, in applicazione del presente CCNL, al 31 dicembre 2012.

   Il termine di cui al 4° capoverso del punto 4 del precedente art. 1 è fissato, in applicazione del presente CCNL, al 31 dicembre 2012.

2. In applicazione del 3° capoverso del punto 4 del precedente art. 1, in attesa della attivazione degli Organismi paritetici di cui allo stesso art. 1, restano in vigore gli Organismi paritetici di cui alla lettera A) dell'art. 1 del CCNL delle Attività Ferroviarie del 16.4.2003, come di seguito riportato:

A. ORGANISMI PARITETICI

OSSERVATORIO NAZIONALE

E' 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, salute 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.

Le parti si danno atto che l'Osservatorio Nazionale costituito in applicazione del precedente CCNL delle Attività Ferroviarie del 16.4.2003 ed il relativo Regolamento di funzionamento mantengono la loro validità.

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 al D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" 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 presente 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 inserimento/reinserimento, contratti part-time, apprendistato professionalizzante, 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.

Art. 2
Assetti contrattuali
(Nuovo CCNL della Mobilità)

Il sistema contrattuale si articola:
- sul contratto collettivo nazionale di lavoro con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;
- sul secondo livello di contrattazione destinato ad operare nel rispetto delle modalità e negli ambiti di applicazione definiti dai CCNL o dalla legge.

Art. 2 bis
Assetti contrattuali

1. In applicazione del precedente art. 2 e tenuto conto di quanto definito dal Protocollo Ministeriale 30 aprile-14 maggio 2009 e dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno-21 settembre 2011, le parti individuano, con il presente CCNL, gli assetti contrattuali articolati su due livelli:
   - il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria;
   - un secondo livello aziendale di contrattazione destinato ad operare secondo le modalità e negli ambiti di applicazione definiti dal presente CCNL.

2. Il livello nazionale disciplina, salvo quanto demandato a livello aziendale, tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte principale di regolamentazione degli aspetti normativi e del trattamento retributivo base del personale dipendente dalle imprese cui si applica il presente CCNL.

3. Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale le competenti articolazioni organizzative delle aziende e le strutture territoriali/regionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti congiuntamente alle RSU costituite ai sensi dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 ovvero, per le aziende più complesse e/o che svolgono attività e servizi pluriregionali e secondo la prassi esistente, le Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti e le loro strutture territoriali/regionali e le RSU, ciascuno secondo i propri livelli di competenza. Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni Industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.

4. In attuazione dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno-21 settembre 2011, il secondo livello di contrattazione si esercita a livello aziendale per le materie delegate, in tutto o in parte, dal presente CCNL.
   I contratti di secondo livello possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative della regolamentazione contenuta nel presente CCNL, nei limiti e con le procedure previste ai due capoversi successivi.
   Al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di significativi investimenti che determinino lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, od in presenza di procedure di affidamento di servizi in esclusiva o ad evidenza pubblica, detti contratti, conclusi secondo le previsioni del precedente comma 3, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del presente CCNL che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.
   Qualora tali contratti riguardino nuovi soggetti aziendali, comunque operanti nel campo di applicazione, o processi di confluenza al presente CCNL, le rappresentanze sindacali operanti in azienda e le strutture sindacali territorialmente competenti operano, nella fase negoziale, congiuntamente alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

Art. 3
Contratto collettivo nazionale di lavoro
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire, per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti comuni normativi ed economici che sono stabiliti dalle dinamiche economiche dei rinnovi contrattuali.
   A tal fine il presente CCNL regola, con le modalità di cui alla Premessa:
   - campo di applicazione;
   - decorrenza e durata;
   - disciplina del sistema delle relazioni industriali diritti sindacali;

- mercato del lavoro.

2. Le proposte per i rinnovi dei CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

3. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

4. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti i CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

5. Al rispetto dei tempi e delle procedure di rinnovo dei singoli CCNL è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica nella misura e secondo le modalità che saranno stabilite nei singoli CCNL, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

6. Ai lavoratori delle aziende prive di contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto previsto dai singoli CCNL, verrà riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva, nella misura e alle condizioni concordate nei singoli CCNL. Il beneficio sarà determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

Art. 4
Secondo livello di contrattazione
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie in tutto o in parte delegate dai CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli negoziati a livello nazionale o a livello interconfederale.

2. La contrattazione di secondo livello con contenuti economici basata sul premio di risultato, persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti. I relativi accordi hanno durata triennale.

3. Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

4. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

5. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile sono definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al punto precedente assicurando piena trasparenza

sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.

6. Fatti salvi i rinvii già previsti dai singoli CCNL, la contrattazione di secondo livello si potrà altresì articolare sulle seguenti materie, sulla base del principio di cui al precedente punto 1 e nel rispetto degli specifici rinvii stabiliti dal presente CCNL per le materie in esso regolate:
   - costituzione dei CAE;
   - profili e percorsi formativi mirati all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante ove non disciplinati dai singoli CCNL;
   - azioni positive per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile nel mercato del lavoro;
   - eventuali modalità attuative della legislazione in materia di salute e sicurezza;
   - eventuali prestazioni di carattere solidaristico/assistenziale.
7. Gli accordi di secondo livello, in essere alla data di sottoscrizione del presente CCNL, continuano a trovare applicazione restando affidati all'autonomia negoziale delle parti firmatarie degli stessi.

Art. 5
Procedure di negoziazione a livello aziendale
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. Le richieste di rinnovo dell'accordo di secondo livello avente contenuto economico, secondo le previsioni di cui al precedente art. 4, punto 2, sottoscritte dai soggetti titolari della contrattazione secondo i singoli CCNL, devono essere presentate all'azienda e contestualmente, ove esistente, alla struttura territoriale delle Associazioni datoriali stipulanti i singoli CCNL in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo, in coerenza con i principi del premio di risultato.
2. L'azienda che ha ricevuto le richieste di rinnovo deve dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse. Le procedure negoziali dovranno svolgersi durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle richieste di rinnovo dell'accordo di cui al precedente punto 1 e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo.
3. Relativamente alle altre materie oggetto della contrattazione aziendale in applicazione del precedente art. 4, punto 6, le procedure negoziali non potranno essere superiori a 20 giorni per i gruppi di aziende e per le aziende di dimensione nazionale e a giorni 15 per le altre aziende.
4. Durante i periodi di cui ai precedenti punti 2 e 3 le parti stipulanti i singoli CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
5. L'attivazione della procedura di cui all'articolo 1 punto 3, lettera B) ultimo alinea, per la verifica delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello, sospende il decorso dei termini di cui ai precedenti punti 2 e 3, per un periodo comunque non superiore a 1 mese.

CAPO II
DIRITTI SINDACALI

Art. 6
Contributi sindacali
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione sindacale stipulante il singolo CCNL, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore.
   La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione sindacale stipulante il singolo CCNL, a cui l'azienda dovrà versare i contributi raccolti.

2. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.

3. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'Organizzazione Sindacale interessata ed all'azienda per gli adempimenti relativi, ed avrà effetto secondo le prassi aziendali vigenti alla data di stipula del presente CCNL e/o fino a successive diverse previsioni.

4. L'importo del contributo sindacale sarà definito congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto e le parti convengono che, nelle more, restano valide le modalità di calcolo in atto.

5. L'azienda ricevuta la comunicazione verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti di cui al precedente punto 1. Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.

6. In funzione del perseguimento degli scopi statutari delle Organizzazioni Sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni stipulanti i singoli CCNL, l'azienda fornirà l'elenco degli iscritti con le relative quote associative, nel rispetto delle normative vigenti.

7. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al D.Lgs. n. 196/2003, la dicitura: "Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003, 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".

Art. 6 bis
Contributi sindacali

1. In applicazione del punto 3 del precedente art. 6, la revoca della delega da parte del lavoratore potrà intervenire in qualsiasi momento.
   Gli effetti dell'eventuale revoca si produrranno dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui viene presentata.

2. Il contributo sindacale è pari allo 0,55% da calcolare sulle seguenti voci retributive:
   - minimo contrattuale, di cui al punto 3 dell'art. 68,

- aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 69,
- salario professionale, di cui all'art. 72,

e viene applicato anche sulla 13ª e sulla 14ª mensilità, di cui all'art. 70.

3. In caso di omessa dicitura o dichiarazione ai sensi del punto 7 del precedente art. 6, la delega di iscrizione non potrà essere inoltrata ai fini dei successivi adempimenti e verrà restituita al lavoratore che l'ha sottoscritta.

4. In applicazione del punto 6 del precedente art. 6, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, l'azienda fornirà entro e non oltre 20 giorni e nel rispetto del D.Lgs. 30.6.2003, n. 196, i dati relativi agli iscritti all'Organizzazione Sindacale richiedente, funzionali al perseguimento degli scopi statutari dell'Organizzazione stessa.

Art. 7
Affissione
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. 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 i singoli CCNL o riconosciute in azienda e delle rispettive articolazioni territoriali, nonché delle RSU, ovvero delle RSA ove esistenti, appositi spazi comuni, in luoghi accessibili e visibili ai lavoratori, per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati riguardanti materie di interesse sindacale inerenti il rapporto di lavoro.

2. Il materiale informativo deve recare la denominazione della/e struttura/e sindacale/i che lo ha/hanno redatto.

3. Copia del materiale informativo di cui sopra dovrà essere tempestivamente inoltrato alla direzione aziendale.

4. Il materiale va affisso solo negli appositi spazi assegnati.

5. Le aziende provvederanno a rimuovere il materiale di informazione e propaganda esposto in difformità a quanto stabilito nel presente articolo.

Art. 8
Permessi sindacali
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. Ai lavoratori membri di organi direttivi delle confederazioni sindacali, delle federazioni nazionali di categoria, dei sindacati regionali/territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti i singoli CCNL saranno concessi, salvo accertati casi di impedimento determinati da esigenze di servizio debitamente motivate, permessi retribuiti per partecipare a riunioni degli organi cui appartengono o per le attività sindacali di loro competenza.

2. Le generalità dei lavoratori investiti di cariche sindacali negli organi direttivi delle organizzazioni di cui al presente articolo e le relative variazioni vanno comunicate, con l'indicazione delle aziende dalle quali essi dipendono, esclusivamente dalle federazioni nazionali dei lavoratori, a quelle nazionali dei datori di lavoro, che devono provvedere, a loro volta, a darne notificazione alle proprie associate.

3. Il numero dei permessi e le relative modalità di computo, di fruizione e di retribuzione sono disciplinati dalla legge, dai singoli CCNL, dagli accordi nazionali e dagli eventuali accordi

aziendali in essere alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 8 bis
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 dall'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 e successive modifiche ed integrazioni.

7. Ai sensi del successivo art. 15, 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), n) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL e sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale, nonché a tutti gli altri fini contrattuali.

Art. 9
Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. Ai sensi degli accordi interconfederali in materia le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda istituiscono nelle aziende, con la partecipazione esclusiva dei lavoratori da esse dipendenti, le RSU ovvero le RSA laddove previste nei singoli CCNL.

2. La costituzione, il funzionamento e le prerogative delle rappresentanze sindacali dei lavoratori nelle aziende sono disciplinati dai singoli CCNL e dai relativi accordi nazionali in coerenza con quanto stabilito dai suddetti accordi interconfederali.

Art. 10
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. 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. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, le parti fanno riferimento alle disposizioni dell'Accordo Interconfederale del 22.6.1995.

2. Resta confermato che agli RLS, per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite 40 ore di permesso retribuito per ciascun anno. Con riferimento alle modalità di computo, di fruizione e di retribuzione dei permessi valgono le medesime disposizioni relative ai permessi sindacali di cui all'art. 8.3.

3. Per gli RLS valgono le tutele previste dal D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni, e dai relativi accordi attuativi nazionali.

Art. 10 bis
Rappresentanze sindacali unitarie e
Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

1. <u>Rappresentanze sindacali unitarie (RSU)</u>

   1.1 In applicazione del precedente art. 9 e dell'Accordo Interconfederale del 20.12.1993, nelle aziende o nei Gruppi di impresa che applicano il presente CCNL vengono costituite le Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) che - congiuntamente alle strutture territoriali/regionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente 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.

   1.2 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 fatti salvi gli assetti definiti in applicazione di eventuali intese esistenti a livello aziendale alla data di stipula del presente CCNL. Tali intese devono essere rinnovate entro tre mesi dalla data di stipula del presente CCNL.

   1.3 Le Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 20.12.1993, del presente CCNL 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).

1.4 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.

2. Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Fermo restando quanto previsto al precedente art. 10, l'individuazione e il numero dei RLS viene definito in specifici accordi a livello aziendale.

Sono fatti salvi gli assetti definiti in applicazione di eventuali intese esistenti a livello aziendale alla data di stipula del presente CCNL. Tali intese devono essere rinnovate entro tre mesi dalla data di stipula del presente CCNL.

Art. 11
Assemblee dei lavoratori
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda nonchè le rappresentanze sindacali dei lavoratori di cui al precedente art. 9 possono indire, separatamente o congiuntamente, nei limiti riconosciuti dai suddetti CCNL, l'assemblea dei lavoratori nei luoghi di lavoro per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di servizio, inoltrando comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno 36 ore prima della data fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.
   Conseguentemente l'azienda metterà a disposizione locali per tale scopo.

2. Le assemblee possono comunque aver luogo anche durante l'orario di lavoro, a condizione che:
   a) siano indette congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1;
   b) non arrechino impedimento alla regolarità del servizio;
   c) ne sia data comunicazione scritta all'azienda almeno 48 ore prima della data e dell'ora fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

3. Le Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1 si impegnano, con riferimento all'art. 20 della legge n. 300 del 1970, a non convocare assemblee dei lavoratori con modalità che comportino interruzione totale o parziale nell'erogazione del servizio all'utenza. Restano ferme le previsioni di cui ai singoli CCNL e alle discipline vigenti relativamente alla partecipazione alle assemblee dei lavoratori, compresi quelli per i quali non è possibile sospendere l'attività per specifiche esigenze di presidio del servizio e/o di esercizio.

4. Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di cui al punto 1, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.

Art. 11 bis
Assemblea e Referendum

1. In applicazione del precedente art. 11, le assemblee indette durante l'orario di lavoro dalle RSU e/o dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL congiuntamente, 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.

In occasione dei congressi sindacali e dei relativi adempimenti statutari, le assemblee potranno essere indette dalle singole Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.

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° capoverso del presente punto 1 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.

2. Il personale interessato da processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione e temporaneamente sospeso dal lavoro potrà partecipare alle assemblee nonché ai referendum indetti in azienda ai sensi del successivo art. 12.

3. Per l'effettuazione dei referendum ai sensi del successivo art. 12, le aziende metteranno a disposizione delle RSU e/o delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL idonei locali ed attrezzature.

Art. 12
Referendum
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. Dovrà essere consentito nell'ambito aziendale lo svolgimento di referendum indetti dalle RSU, o congiuntamente:

   - dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL;
   - dalle RSA ove esistenti;
   - dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL e da quelle riconosciute in azienda, limitatamente alle materie di competenza del secondo livello.

2. I referendum, che se svolti durante l'orario di lavoro dovranno prevedere modalità compatibili con la regolarità del servizio ordinario, dovranno riguardare le materie inerenti l'attività sindacale di cui all'art. 21 della legge 20.5.1970, n. 300.

3. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio alle ulteriori previsioni in materia contenute nei singoli CCNL.
   Ulteriori modalità operative di svolgimento potranno altresì essere definite tra le parti a livello aziendale.

Art. 13
Locali
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. Ai sensi dell'art. 27 della legge 20.5.1970, n. 300 nelle aziende/unità produttive con almeno 200 dipendenti sarà messo a disposizione delle RSU, o RSA ove esistenti, per l'esercizio delle loro

funzioni un idoneo locale comune, all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

2. Nelle aziende/unità produttive con meno di 200 dipendenti, le RSU, o RSA ove esistenti, potranno usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le riunioni. In questo caso la richiesta dei locali dovrà essere inoltrata dalle suddette rappresentanze sindacali al responsabile dell'azienda/unità produttiva almeno due giorni prima della data fissata per la riunione.

3. A livello aziendale si potranno definire tra le parti specifiche intese per regolare:
   - l'utilizzo di locali aziendali per le Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda**,** ove le aziende ne abbiano la disponibilità;
   - l'accesso alle reti intranet aziendali alle strutture delle Organizzazioni Sindacali di cui al precedente alinea.

Art. 14
Comitati Aziendali Europei (CAE)
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. Le parti, con riferimento al D.Lgs. 2.4.2002, n. 74, emanato in attuazione della Direttiva dell'Unione Europea n. 45/1994 e della Direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio 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.

2. 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.

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

Art. 15
Non cumulabilità dei diritti sindacali
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. I diritti riconosciuti alle rappresentanze sindacali di cui al precedente art. 9 non possono essere cumulati con quelli eventualmente concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Art. 16
Appalti e trasferimenti d'azienda
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. Qualora le aziende ricorrano all'appalto, le stesse dovranno porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.

2. 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. n. 81/2008 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 che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.

3. Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, 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, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento.
4. Previe opportune intese tra l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice i lavoratori delle aziende appaltatrici potranno fruire dei servizi di mensa, ove esistenti.
5. 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, e le successive modifiche e integrazioni, nonché l'art. 26 dell'all. A al R.D. n. 148/1931, in quanto applicabile.
6. Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 47 della legge n. 428/1990 come modificata dal D.Lgs. n. 18/2001, le aziende devono dare comunicazione alle rappresentanze sindacali competenti e alle Organizzazioni sindacali stipulanti i singoli 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.
7. Relativamente alla garanzia delle tutele occupazionali e dei trattamenti normativi ed economici dei dipendenti delle imprese interessate da processi di trasferimento di attività per subentro di azienda a qualunque titolo nelle attività rientranti nel campo di applicazione come definito dal presente contratto, si applicano le normative contrattuali vigenti nei rispettivi singoli CCNL e sono fatti salvi gli accordi di confluenza agli stessi, laddove esistenti.

Art. 16 bis
Appalto e cambio appalto

Le Parti definiscono la seguente disciplina al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza e di favorire la progressiva estensione/applicazione di norme comuni riferite al sistema degli appalti e dei cambi appalto, da parte di tutte le imprese che applicano o applicheranno il presente CCNL.

I bandi di gara e i successivi contratti dovranno contenere specifiche clausole che impegnino le imprese appaltatrici e subappaltatrici al rispetto delle normative vigenti in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

1. La disciplina del presente articolo si applica agli appalti dei servizi affidati da imprese rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL ed è valida, nell'ambito di dette attività, indipendentemente dalla tipologia giuridica dell'impresa appaltatrice, per:
   - accompagnamento treni notte e relativi servizi ausiliari;
   - assistenza e/o ristorazione a bordo treno e relativi servizi ausiliari;
   - pulizia a bordo treno o negli impianti e relativi servizi ausiliari nell'ambito delle attività di trasporto ferroviario.

In coerenza con gli obiettivi congiuntamente dichiarati nella premessa al presente articolo, nonché in applicazione di quanto previsto al punto 3 del precedente art. 16, le aziende appaltatrici affidatarie delle attività specificate al punto 1 applicheranno il presente CCNL ai propri dipendenti.

2. In considerazione del vigente quadro normativo in materia di appalti e di disciplina degli obblighi retributivi, contributivi e previdenziali nei confronti dei lavoratori e al fine di coniugare le dinamiche competitive con le regole poste a tutela del lavoro e dell'occupazione, le aziende appaltanti, secondo criteri di trasparenza, acquisiranno in particolare nei modi e nelle fasi procedurali previste dalla normativa vigente, la documentazione occorrente al fine di avere visibilità su:

   a) la capacità economico-finanziaria delle aziende che partecipano alle procedure di appalto in materia di servizi;
   b) la regolarità contributiva attestata attraverso la verifica del DURC nelle fasi di aggiudicazione e nelle successive fasi di gestione, prima di ogni pagamento previsto;
   c) il Ccnl applicato;
   d) il numero dei lavoratori impiegati nell'appalto, i relativi livelli di inquadramento e l'orario di lavoro contrattualizzato, mediante una dichiarazione mensile;
   e) in fase di gestione del contratto: Modelli F24 mensile; DM 10 virtuale, DURC, flusso Uniemens, comunicazione ai Centri per l'Impiego e ogni altra documentazione utile a verificare il regolare e puntuale adempimento degli obblighi nei confronti dei lavoratori.

   Fermo restando quanto disciplinato all'art. 1 (Relazioni Industriali) punto 5, lettera B), 5° alinea del presente CCNL, in occasione del cambio appalto, nel rispetto dei limiti di legge e su richiesta delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, le aziende appaltanti daranno informativa su quanto sopra previsto.

3. Al fine di tutelare l'occupazione, in occasione dei bandi di gara, si considera il bacino complessivo dei lavoratori che, alla data di pubblicazione del bando, abbiano lavorato da almeno 9 mesi nelle medesime attività oggetto di gara, sia alle dipendenze dell'appaltatore, sia dell'eventuale subappaltatore autorizzato.
   Con riferimento quindi al bacino occupazionale così complessivamente considerato, l'impresa appaltante inserirà nel bando di gara e nel successivo contratto di appalto l'obbligo per l'azienda subentrante, di assumere prioritariamente e con passaggio diretto gli stessi addetti, che operavano alle dipendenze dell'appaltatore o dell'eventuale subappaltatore uscenti, a condizione che siano armonizzabili e coerenti con l'organizzazione d'impresa prescelta dall'imprenditore subentrante e in relazione al perimetro e/o ai volumi delle lavorazioni/servizi oggetto di appalto.
   Per tali lavoratori sarà preso a riferimento l'orario di lavoro individualmente contrattualizzato all'atto del cambio appalto.

4. Il cambio d'appalto ed il passaggio dei lavoratori all'impresa subentrante saranno oggetto di confronto diretto tra l'azienda cedente, quella subentrante e le strutture competenti (nazionali o regionali) delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.
   Il confronto riguarderà anche le eventuali prestazioni autorizzate per il subappalto.

5. Nel caso l'appalto e/o il cambio appalto sia di rilevanza nazionale e comporti la riduzione del perimetro di attività, l'azienda appaltante darà comunicazione, nei 30 giorni precedenti l'affidamento delle attività, alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, specificando gli elementi oggettivi determinanti la riduzione stessa.

6. Per gli appalti relativi ad attività di gestione accumulatori, preclimatizzazione rotabili, movimentazione rotabili in ambito impianti, nonché per i subappalti delle stesse attività e di quelle di cui al punto 1, vale la disciplina del presente articolo, fatta eccezione per quanto previsto al secondo capoverso del punto 1.
   Per dette attività, qualora al termine del confronto di cui al punto 4 non trovi applicazione il presente CCNL, dovrà comunque essere adottato il CCNL del settore merceologico di riferimento, sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative.
   Per tali attività le Parti si attiveranno congiuntamente per la definizione delle tabelle del costo orario, da predisporre a cura del Ministero del Lavoro, sulla base di quanto previsto dal comma 3 bis, dell'art. 86 del D.Lgs. n. 163/2006 e s.m.i. (codice degli appalti).
   Nelle more della definizione delle tabelle di cui sopra le aziende appaltanti prenderanno a riferimento per i bandi di gara gli elementi normativi e retributivi disciplinati dal presente CCNL.

Art. 16 ter
Affidamento servizi di trasporto a seguito di gara

Il percorso di liberalizzazione dei servizi di trasporto, che si realizza attraverso procedure di affidamento ad evidenza pubblica, pone l'obiettivo di commisurare le esigenze di competitività delle imprese con la tutela sociale e contrattuale del lavoro, anche attraverso gli strumenti ed i relativi percorsi relazionali di cui ai punti 6, 7 e 8 della Premessa al presente CCNL.

In caso di affidamento con gara dei servizi di trasporto, il personale utilizzato da almeno 9 mesi alle dipendenze del precedente affidatario nelle medesime attività oggetto della gara transita con passaggio diretto alle dipendenze del nuovo affidatario, in relazione al perimetro e/o ai volumi delle attività oggetto del nuovo affidamento.

Il passaggio del personale sarà oggetto di confronto tra le Organizzazioni Sindacali competenti (nazionali/territoriali/regionali) stipulanti il presente CCNL, l'impresa cedente e quella subentrante.
Tale confronto sarà mirato, fra l'altro, a regolare l'armonizzazione dei trattamenti economici e normativi nel rispetto dei diritti acquisiti, nonché le modalità di applicazione del presente CCNL, secondo le procedure ed i contenuti di cui ai precedenti punti 6, 7 e 8 della Premessa al presente CCNL, in caso di sub-affidamento di quote di servizio qualora previste/autorizzate dal bando di gara.

PARTE II
MERCATO DEL LAVORO

Art. 17
Costituzione del rapporto di lavoro
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro.

2. Al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali nonché di garantire obiettivi di efficienza e di competitività, il presente CCNL disciplina il ricorso ad altre tipologie di contratto di lavoro utilizzabili a livello aziendale.
   In caso di attivazione, le aziende ne daranno informativa alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda.

3. L'assunzione del lavoratore avviene in conformità alle leggi vigenti in materia.

4. L'assunzione è comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale è specificato:

   - l'identità delle parti;
   - la tipologia del contratto di assunzione;
   - la data di assunzione;
   - la normativa applicabile in materia di rapporto di lavoro ed il CCNL applicato;
   - il livello e/o parametro retributivo di inquadramento;
   - il relativo trattamento economico;
   - la durata del periodo di prova;
   - la sede/residenza di lavoro;
   - l'informativa di cui al D.Lgs. n. 252/2005 in materia di scelta della destinazione del TFR alla previdenza complementare.

5. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i documenti che il datore di lavoro richiederà, ed in particolare:
   - il documento di identità;
   - il titolo di studio;
   - il codice fiscale;
   - le eventuali abilitazioni richieste per l'espletamento delle mansioni o funzioni connesse al livello/parametro di inquadramento.

6. Prima dell'assunzione, il lavoratore è sottoposto a visita medica allo scopo di certificare l'idoneità alle specifiche mansioni da ricoprire, secondo le disposizioni della legislazione vigente.

7. In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 42, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna) definendo percentuali minime di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con apposito accordo.

Art. 18
Periodo di prova
(Nuovo CCNL della Mobilità)

La disciplina e la durata del periodo di prova, ove non indicate nel presente contratto, sono fissate dalle disposizioni di legge vigenti e/o nei singoli CCNL.

Art. 18 bis
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. Fatto salvo quanto previsto al successivo art. 21, la durata del periodo di prova è:
   - di sei mesi, per i livelli professionali Quadri e A;
   - di tre mesi, per i livelli professionali B - C;
   - di due mesi per i livelli professionali D - E - F.

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. 19
Contratto a termine
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'azienda.

2. Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modifiche e integrazioni, le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso la DPL secondo le modalità previste dalla citata legislazione e per una durata non superiore ai 12 mesi. Ai sensi del comma 4 ter dell'art. 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.

3. In applicazione dell'art. 5, comma 4 quater, del D.Lgs. n. 368/2001 e successive modifiche e integrazioni, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva o in una delle unità produttive ubicate nel territorio della medesima regione per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.

4. Nelle situazioni di cui all'articolo 10, comma 7, lettera a), del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, la fase di avvio è individuata nella durata di 10 mesi, prolungabile a 18 mesi a seguito di negoziazione a livello aziendale.

5. In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, l'attribuzione del premio di risultato ai lavoratori con contratto a termine avverrà secondo quanto stabilito negli accordi stessi.

6. I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.

7. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni e integrazioni, nonchè alle ulteriori disposizioni contenute nei singoli CCNL in materia di durata minima e massima.

Art. 19 bis
Contratto a termine

1. In applicazione del punto 7 del precedente art. 19, a livello aziendale la direzione informerà annualmente le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sulle figure professionali dei contratti a termine. Le aziende informeranno le RSU sulle quantità dei contratti da stipulare.

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

3. Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale di cui al precedente art. 1 bis sarà istituita una specifica Commissione con il compito di definire strumenti e modalità specifici diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a termine ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione al fine di un ottimale impiego professionale.

Art. 20
Lavoro a tempo parziale
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti e dalla seguente disciplina.

Con riferimento all'orario di lavoro effettivo applicato in sede aziendale, il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate.

2. Ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale settimanale applicato in azienda.

3. I trattamenti economici e normativi spettanti al lavoratore a tempo parziale sono definiti sulla base del criterio di proporzionalità, fatti salvi elementi e/o istituti da erogare secondo i criteri previsti in azienda per i lavoratori a tempo pieno.

4. Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere specificata la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua).

Per i lavoratori assunti a tempo parziale:

- per il tempo parziale verticale la prestazione non potrà essere, di norma, inferiore al 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile o annuale;

- per il tempo parziale orizzontale la prestazione settimanale, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi, non potrà essere inferiore al 50% dell'orario normale settimanale come definito ai punti precedenti.

4 bis. Il presente punto riguarda i dipendenti delle aziende che applicano il CCNL autofiloferrotranvieri.
Nel contratto part-time orizzontale la prestazione è resa in modo continuativo.

Nei servizi urbani, la prestazione lavorativa deve essere collocata in una sola delle seguenti fasce orarie:
- Inizio servizio – ore 14.30;
- Ore 14.00 – fine servizio.

Nei servizi extraurbani la prestazione è considerata resa in modo continuativo anche quando è collocata all'interno di una delle seguenti fasce e si svolge in non più di una ripresa:
- Inizio servizio – ore 16.00;
- Ore 14.00 – fine servizio.

Per le prestazioni lavorative inferiori alle 4 ore la durata massima dell'impegno giornaliero non può eccedere di oltre il 50% la prestazione stessa. Per le prestazioni pari o superiori al predetto limite la durata massima dell'impegno giornaliero non può eccedere le 10 ore, elevabili a 11 ore previo accordo a livello aziendale.

Per i servizi dedicati ad aree a domanda debole effettuati con un numero limitato di corse, nonchè per i servizi specializzati e scolastici, valgono le norme riferite ai servizi extraurbani,

fatti salvi eventuali accordi a livello aziendale finalizzati alla concreta effettuabilità del servizio da svolgere.

Le parti si danno atto che la programmazione su fasce orarie non configura una clausola flessibile.

5. Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, sino al limite del tempo pieno e nel caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno.

6. Le ore di lavoro eccedenti quelle definite al precedente punto 5 possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato e sono retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

7. Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria come definita nei singoli CCNL.

8. La retribuzione prevista per le ore supplementari è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il T.F.R.

9. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è altresì consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.

10. Restano fermi i diritti del lavoratore previsti dall'articolo 5, comma 1 (legittimità del rifiuto di accettare la trasformazione a tempo parziale) e comma 3 (informativa preventiva al personale a tempo pieno in caso di nuove assunzioni a tempo parziale), e dall'articolo 12-bis, comma 1 (diritto del lavoratore affetto da grave patologia oncologica ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, nonché a ritornare a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso) del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche e integrazioni.

11. In altri casi di gravi e comprovate necessità familiari del lavoratore, questi può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale. L'azienda compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive potrà accogliere la domanda e, qualora il numero delle richieste risulti superiore alle disponibilità aziendali, la scelta tra le varie istanze sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

    a. in caso di patologie oncologiche o altre gravi patologie riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della Sanità 5 febbraio 1992;

b. in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

12. In altri casi di particolare necessità del lavoratore, debitamente motivata e comprovata, l'azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predeterminato, di durata non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi.

13. Nei casi di cui ai precedenti punti 11 e 12, a parità di condizioni si farà riferimento all'anzianità di servizio.

14. Nei casi di cui ai precedenti punti 11 e 12, è consentita 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 deve essere informato dei motivi per cui è stato assunto e non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui all'art. 26 del presente contratto.

15. Ai sensi dell'art. 12-ter del citato D.Lgs. n. 61/2000, il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno presso la medesima unità produttiva, per l'espletamento delle medesime mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

16. Per quanto attiene il tempo parziale nel settore dell'esercizio, l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio.

17. Su accordo scritto tra azienda e lavoratore, il quale potrà farsi assistere da un componente RSU, o RSA ove esistenti, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità flessibili, che consentano la variazione della collocazione della prestazione lavorativa.

18. Su accordo scritto tra azienda e lavoratore, il quale potrà farsi assistere da un componente RSU, o RSA ove esistenti, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.

19. Il rifiuto di sottoscrivere clausole di flessibilità o elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

20. L'azienda potrà attivare le clausole elastiche e/o flessibili in caso di specifiche esigenze organizzative e/o produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio.

21. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di 7 giorni, ridotto a 2 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, e sono compensate con riguardo alle ore prestate in aumento mediante l'utilizzo dei criteri stabiliti dai singoli CCNL.

22. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione di lavoro devono essere preannunciate con un preavviso di 10 giorni, ridotto a 4 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, e sono compensate, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, mediante l'utilizzo dei criteri stabiliti dai singoli CCNL.

23. I compensi di cui ai precedenti punti sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge compreso il T.F.R. Il lavoratore può richiedere di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute.

24. Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa, fermo restando quanto previsto dal precedente punto 16.

25. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 61/2000 e sue successive modificazioni e integrazioni.

Art. 20 bis
Lavoro a tempo parziale

1. In attuazione del punto 21 del precedente art. 20, le variazioni in aumento della prestazione lavorativa attuate attraverso clausole elastiche determinano il riconoscimento a favore del lavoratore, per le ore prestate in aumento, di una maggiorazione pari al 10% della quota oraria della retribuzione di cui al punto 1.1 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.

2. In attuazione del punto 22 del precedente art. 20 le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa attuate attraverso clausole flessibili determinano il riconoscimento a favore del lavoratore di un'indennità pari a 10 € per ciascuna giornata di prestazione in regime di flessibilità.

Art. 21
Contratto di inserimento/reinserimento
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. In conformità all'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, i contratti di inserimento, disciplinati dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dal presente contratto, sono attivabili mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Nella predisposizione dei progetti dei contratti di inserimento devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui al D.Lgs. n. 198 del 2006.

4. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento/reinserimento.

5. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

6. Nel contratto verranno indicati:
   - la durata;
   - il periodo di prova;
   - l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
   - la sede/residenza di lavoro;
   - il livello/parametro retributivo di inquadramento;
   - il trattamento di malattia e infortunio;
   - il progetto individuale.

7. Nel progetto verranno indicati:
   - profilo professionale al conseguimento del quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
   - la durata e le modalità della formazione.

8. Il progetto individuale di inserimento/reinserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

9. Il contratto di inserimento avrà la durata già stabilita dai singoli CCNL, ovvero, in mancanza, quella ricompresa entro i limiti minimi e massimi individuati dal citato Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004.

10. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori, da definirsi in sede di contrattazione collettiva aziendale anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

11. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

12. Le competenze acquisite saranno registrate nel "libretto formativo", secondo le disposizioni di legge in materia.

13. Al contratto di inserimento si applicano per quanto compatibili tutte le disposizioni di diritto comune regolanti il rapporto di lavoro, salvo quanto diversamente previsto dal presente articolo.

14. La durata del periodo di prova, sarà pari a:
   - 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a 12 mesi;
   - 6 settimane di prestazione effettiva per i contratti sino a 18 mesi.

15. Nel caso in cui per il conseguimento della qualifica il progetto individuale preveda l'acquisizione di specifiche abilitazioni, la mancata acquisizione delle stesse da parte del dipendente è causa di risoluzione anticipata del rapporto.

16. In caso di trasformazione del contratto di inserimento in contratto a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova.

17. Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da consorzi o gruppi di aziende, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di aziende individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alla singola azienda.

18. Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, la durata del contratto di inserimento verrà computata nell'anzianità di servizio, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

19. Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento sono attribuiti: il parametro retributivo/livello, gli istituti economici, la figura professionale, gli eventuali servizi aziendali o le relative indennità sostitutive, il trattamento economico di malattia, nonché tutti i compensi connessi alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa come stabilito dalle discipline in materia contenute nei singoli CCNL ovvero, in mancanza, da quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004.

20. Il contratto di inserimento è sospeso durante la fruizione del periodo di astensione obbligatoria per maternità. 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 100 o 110 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento, rispettivamente per i contratti fino a 12 mesi e fino a 15 mesi. Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 120 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata per i contratti fino a 18 mesi.

21. In caso di malattia, maternità o di infortunio extraprofessionale degli assunti con contratto di inserimento, l'azienda, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, anticiperà il trattamento economico riconosciuto dagli enti previdenziali ed assicurativi.

22. Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri Enti, verrà assorbito, fino a concorrenza, quanto erogato dall'azienda.

23. La facoltà di assunzione mediante i contratti di inserimento non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto di inserimento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia già venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

24. Ai fini indicati nel punto precedente non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli destituiti o licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore o per fatti da lui dipendenti od a lui imputabili e comunque quelli non trasformati in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della disposizione sulle limitazioni di utilizzo si considerano

mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il contratto di inserimento, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

25. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio alle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 22
Contratto di apprendistato professionalizzante
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, ai sensi delle vigenti leggi in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età per le figure professionali e le durate previste dai singoli CCNL ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

2. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

4. Per instaurare l'apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo individuale.

5. I profili formativi del contratto di apprendistato sono definiti dai singoli CCNL, ovvero dalle intese nazionali allegate al presente contratto.
   Per i profili formativi diversi da quelli di cui sopra le parti convengono che, sino alla loro definizione, il contratto di apprendistato, come disciplinato dai singoli CCNL, è attivabile previa trasmissione del piano formativo individuale alla Regione competente. Nella definizione del piano formativo individuale il datore di lavoro fa riferimento, per ciascuna figura professionale, a similari profili formativi già approvati in altri settori.

6. La durata del periodo di prova è quella stabilita nei singoli CCNL.

7. Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

8. Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è attribuito il parametro retributivo/livello dei singoli CCNL al quale è finalizzata l'attività formativa nell'ipotesi in cui lo stesso sia in possesso di apposito attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere. In mancanza di tale requisito l'inquadramento dell'apprendista è disciplinato secondo i criteri stabiliti dai singoli CCNL.

9. L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, con esclusione dei primi 24 mesi ai soli fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

10. Agli apprendisti spettano il trattamento economico e gli eventuali servizi aziendali secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

11. In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, l'attribuzione del premio di risultato ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante avverrà secondo quanto stabilito negli accordi stessi.

12. In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento normativo e retributivo a carico del datore di lavoro pari a quello previsto dai singoli CCNL.

13. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

14. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

15. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

16. L'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.

17. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario e retribuite secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

18. Le regole convenute sulla formazione nel presente punto e nei successivi sono finalizzate a garantire una uniforme applicazione delle determinazioni in materia in tutte le aziende e sull'intero territorio nazionale.
    Per formazione formale aziendale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento.
    La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni, ovvero esterni all'azienda ai sensi della legislazione vigente.
    L'azienda, qualora disponga di propria capacità formativa interna, potrà erogare ai dipendenti apprendisti l'intero monte ore di formazione annuale attraverso le idonee strutture formative di cui è dotata e, nel caso di gruppi di aziende, potrà erogare nelle medesime strutture la formazione agli apprendisti delle aziende del gruppo.

19. L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:
    - presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;

- presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;
- disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.

20. Sulla base di tali requisiti, la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione.

21. Il percorso formativo del lavoratore viene determinato con il piano formativo individuale che indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione e il nome del tutor. Il piano formativo individuale costituisce parte integrante del contratto d'apprendistato e i relativi contenuti possono essere modificati durante la vigenza del contratto medesimo, previa informativa all'apprendista.

22. Qualora il candidato ne sia sprovvisto il piano formativo individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.

23. La durata della formazione degli apprendisti viene individuata in un monte ore di almeno 120 ore annue, anche raggiungibili come media nell'intero periodo di durata del contratto, di cui 40 di formazione professionalizzante in modalità teorica ed almeno 40 di formazione trasversale. Viene demandata alla discrezionalità aziendale la facoltà di articolare le ore di formazione previste per la durata complessiva del progetto.
    Le ore destinate alla formazione esterna, ove prevista, vengono aggregate, di norma, in moduli settimanali da realizzare compatibilmente con le esigenze aziendali.

24. E' possibile stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento sia della formazione interna che di quella esterna in coincidenza con particolari periodi lavorativi e punte di più intensa attività.

25. La durata, le modalità e l'articolazione della formazione sono quelle sopra individuate salvo che non siano stabilite nei profili formativi delle figure professionali di assunzione che sono definite nei singoli CCNL.

26. Il percorso formativo del lavoratore comprende oltre le ore di formazione anche l'adibizione alle mansioni proprie del profilo di destinazione, che potranno essere svolte autonomamente purché l'apprendista sia in possesso delle relative abilitazioni, ove prescritte.

27. La formazione effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa vigente in materia.

28. Per quanto concerne la figura e le funzioni del tutor si applica quanto previsto dal decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000.
    L'utilizzazione degli apprendisti nelle attività di condotta e scorta dei treni nonché nelle attività caratteristiche del personale viaggiante sui mezzi di trasporto pubblico deve essere coerente con le abilitazioni conseguite in applicazione della normativa vigente.
    Inoltre, per le imprese che applicano il CCNL delle Attività Ferroviarie, nei servizi di condotta per i quali è previsto il possesso della patente F, l'utilizzazione dei macchinisti e capi treno apprendisti potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- il macchinista apprendista, nei primi 20 mesi del contratto di apprendistato potrà svolgere tali servizi solo se affiancato da altro agente di condotta in possesso della patente F;
- ove la condotta dei treni sia affidata ad un solo agente, il capo treno apprendista potrà essere impiegato in tali servizi non prima di 8 mesi dall'inizio del contratto di apprendistato.

Art. 22 bis
Apprendistato professionalizzante

1. In attuazione del punto 1 del precedente art. 22 ed in coerenza con l'Accordo Interconfederale del 18 aprile 2012, possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie di tutte le figure ed i livelli professionali previsti all'art. 27 "Classificazione professionale" del presente CCNL.

2. La durata del contratto di apprendistato professionalizzante, in conformità al D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 non può in ogni caso essere superiore a 3 anni, fatte salve le maggiori durate previste per i contratti di apprendistato professionalizzante già in essere presso le aziende alla data di stipula del presente CCNL, in applicazione dell'accordo nazionale del 1° marzo 2006 stipulato tra Agens e le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.

3. In applicazione del punto 8 del precedente art. 22, al lavoratore sarà attribuita la figura professionale da conseguire e lo stesso, convenzionalmente, per i primi 24 mesi sarà inquadrato nella posizione retributiva più elevata del livello professionale immediatamente inferiore a quello previsto per la figura professionale attribuita e, per i successivi 12 mesi nella posizione retributiva iniziale del livello professionale di destinazione finale.

   Nell'ipotesi in cui il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante sia in possesso di apposito attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, lo stesso sarà inquadrato per tutta la durata del contratto nella posizione retributiva iniziale del livello professionale previsto per la figura professionale alle cui attività è finalizzata la formazione.

4. Per la durata complessiva del contratto al lavoratore saranno attribuiti i trattamenti economici aggiuntivi connessi allo svolgimento delle mansioni proprie della figura professionale da conseguire.

5. La durata del periodo di prova è stabilita in 30 giorni di effettivo servizio dalla data di assunzione.

6. In caso di conferma 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, compreso il passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dei livelli professionali B, C, D, E, F e fatto salvo quanto previsto al punto 9 del precedente art. 22.

7. Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro si applica quanto previsto dall'art. 32 del presente CCNL.

8. In applicazione del punto 5 del precedente art. 22, le figure professionali ed i profili formativi per l'attivazione del contratto di apprendistato professionalizzante sono quelli definiti nell'accordo nazionale del 1° marzo 2006 sopra citato, come di seguito riportati:

Figure professionali
Capo Stazione - (livello professionale B),
Macchinista - (livello professionale B),
Capo Treno/Capo Servizi Treno - (livello professionale B),
Specialista Tecnico Commerciale - (livello professionale B),
Capo Tecnico Infrastrutture - (livello professionale B),
Capo Tecnico Rotabili - (livello professionale B),
Operatore Specializzato della Manutenzione (per le infrastrutture ferroviarie) - (livello professionale D),
Operatore Specializzato della Manutenzione (per il materiale rotabile) - (livello professionale D);
Operatore Specializzato della Circolazione - (livello professionale D).

A livello aziendale, ove siano definite diversamente le figure professionali di cui sopra, potranno essere adottati con specifico accordo tra le parti i relativi profili formativi come definiti nel presente CCNL.

Profili formativi
I profili formativi per ciascuna delle figure professionali sopra indicate sono riportati nell'Allegato B al presente CCNL.

9. Le figure professionali ed i profili formativi di cui al precedente punto 8 potranno essere integrati con specifico accordo tra le parti stipulanti il presente CCNL, ovvero tra le parti a livello aziendale, qualora le imprese, in relazione alle esigenze produttive, lo richiedano.

Art. 23
Somministrazione a tempo determinato
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'azienda, tenuto conto dei divieti di cui all'art. 20, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003.

2. L'azienda comunicherà preventivamente alla RSU o RSA ove esistenti, o, in mancanza**,** alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda, il numero dei lavoratori somministrati e i motivi del ricorso al lavoro somministrato. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione è fornita entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

3. I lavoratori somministrati a tempo determinato dovranno essere in possesso delle specifiche abilitazioni/patenti prescritte per le mansioni da svolgere.

4. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso le aziende utilizzatrici i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla legge 20.5.1970, n. 300.

Art. 24
Telelavoro
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. Le parti, nel richiamarsi ai principi e ai criteri dell'Accordo Interconfederale del 9.6.2004 e a seguito dello sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche che consentono maggiore flessibilità nel lavoro che può favorire l'efficienza e la produttività delle aziende nonché il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili, convengono di disciplinare il telelavoro secondo le modalità di seguito stabilite.
2. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, il telelavoro non costituisce una diversa tipologia di rapporto di lavoro subordinato ma una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, consentendo l'espletamento delle prestazioni lavorative mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici e con modalità non legate necessariamente ed esclusivamente alla presenza in servizio presso la sede dell'azienda.

3. Il telelavoro può trovare sviluppo in variegate articolazioni in relazione ai diversi contenuti organizzativi secondo modalità logistico-operative riconducibili a varie tipologie e si svolge di regola presso il domicilio del lavoratore.

4. Le parti possono modificare la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa già in essere in rapporti a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato dando un preavviso minimo di 6 mesi; a fronte di comprovate motivazioni il telelavoratore può chiedere di rientrare nella normale modalità della prestazione di lavoro, antetempo rispetto a quello concordato, dopo un tempo minimo di 12 mesi dall'inizio del telelavoro.

5. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando che il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro nell'ambito delle direttive aziendali.

6. Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'azienda. In caso di impossibilità il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'azienda.

7. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato dal presente contratto.

8. Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

9. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

10. L'azienda per esigenze tecnico-organizzative e produttive può disporre rientri temporanei del telelavoratore presso l'unità produttiva di appartenenza.

11. Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro

si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro tenendo conto delle caratteristiche della prestazione.

12. Le parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dal presente contratto.
13. Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

Art. 25
Altre tipologie di lavoro flessibile
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. Le parti convengono sull'opportunità di procedere ad una ricognizione congiunta per verificare la necessità di integrare il presente CCNL con disposizioni inerenti altre tipologie di lavoro flessibile.

2. Le integrazioni in esito alla verifica di cui al precedente punto 1 saranno definite dalle parti entro i successivi 6 mesi.

3. Nelle more del percorso negoziale descritto sono fatte salve le norme relative a tali tipologie già previste nei singoli CCNL.

Art. 26
Percentuali di utilizzo
(Nuovo CCNL della Mobilità)

1. Fatte salve le tipologie contrattuali di cui agli articoli 21 e 22 (inserimento e apprendistato) del presente CCNL, le altre forme contrattuali a tempo determinato, nonchè le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con modalità a tempo parziale di tipo orizzontale, sono attivabili:

   - nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili;
   - nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti;
   - nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.

2. Se dall'applicazione delle percentuali di cui al comma precedente risultassero frazioni di unità, il numero dei lavoratori da assumere è elevato all'unità superiore.

3. Le limitazioni di cui ai punti precedenti non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 10, comma 7 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

4. I contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile, annuale, sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili. Tali contratti concorrono ai limiti complessivi stabiliti al punto 1 del presente articolo.

PARTE III
CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Art. 27
Classificazione professionale

1. ***Premessa***

1.1 I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 livelli professionali, cui corrispondono 16 posizioni retributive e i relativi valori dei minimi retributivi di cui all'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL, nei termini di seguito indicati:

Livelli professionali	Posizioni retributive
F - Generici	F2
	F1
E - Operatori	E3
	E2
	E1
D - Operatori Specializzati	D3
	D2
	D1
C - Tecnici	C2
	C1
B - Tecnici Specializzati	B3
	B2
	B1
A - Direttivi	A1
Q - Quadri	Q2
	Q1

1.2 L'inquadramento del lavoratore è effettuato sulla base delle declaratorie generali per ciascun livello professionale e delle caratteristiche complementari individuate per ciascuna figura professionale, così come definite nel presente articolo.

Le parti si danno atto che le figure professionali sono da ritenersi esemplificative e che la descrizione delle caratteristiche complementari delle stesse non ha carattere esaustivo.

Le declaratorie dei livelli e le caratteristiche complementari delle figure professionali esemplificative consentono, per analogia, di inquadrare le ulteriori figure professionali non indicate nel presente CCNL.

Nell'ambito di ciascun livello professionale sono individuate differenti posizioni retributive che, sulla base delle caratteristiche complementari di ciascuna figura professionale esprimono, in forma distinta per le diverse figure professionali o per gruppi di esse, il grado

di competenza maturata nello svolgimento delle mansioni e la professionalità acquisita, anche con riferimento alle abilitazioni/patenti.

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 livello professionale, 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 In caso di assunzione i lavoratori saranno inquadrati nel livello professionale cui appartiene la figura professionale di assunzione, alla posizione retributiva minima prevista per la medesima figura professionale, fatto salvo quanto previsto nella Parte II "Mercato del Lavoro" del presente CCNL.

1.6 Le parti stipulanti il presente CCNL convengono che, tramite accordi anche a livello aziendale, potranno essere concordati 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, in coerenza con l'impianto classificatorio definito nel presente articolo.

2. DECLARATORIE E FIGURE PROFESSIONALI

Livello professionale F: GENERICI

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività manuali e/o generiche, anche di sorveglianza di impianti e/o strutture, per le quali occorrono conoscenze professionali elementari, sulla base di indicazioni ricevute, ovvero in applicazione di metodi operativi predefiniti e procedure codificate in relazione all'esperienza e alle abilitazioni conseguite.
Può essere richiesto l'utilizzo di mezzi, strumenti, apparecchiature di uso semplice.
Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo delle Navi Traghetto.

Figure professionali esemplificative:

Manovale
Lavoratori addetti alle attività di carico e scarico delle merci, di facchinaggio e pulizia per le quali non occorrono specializzazioni o esperienze particolari.

Pulitore impianti fissi e a bordo treno
Lavoratori che, avvalendosi anche di mezzi e di attrezzature meccaniche, provvedono alla pulizia, disinfezione e disinfestazione degli ambienti e delle carrozze ferroviarie, anche in corso di viaggio, nonché all'allestimento e al disallestimento delle vetture.

Generici (servizi ausiliari)
Lavoratori che svolgono, sia a bordo treno che a terra, attività generiche comunque connesse con i servizi ferroviari, che non richiedono particolari qualificazioni professionali.

Addetto di logistica
Lavoratori che provvedono al carico e allo scarico delle merci dai carrelli trasportatori ed il carico e lo scarico dei prodotti destinati ai servizi a bordo; effettuano il prelievo da bordo treno e nei magazzini dei rifiuti con il trasporto fino ai punti di raccolta indicati ed i rifornimenti idrici dei materiali rotabili.

Addetto al minibar
Lavoratori che nell'ambito delle attività a bordo treno, sulla base di procedure prestabilite, promuovono sul treno la vendita dei prodotti commercializzati con l'ausilio del bar mobile, nel rispetto delle norme igieniche, amministrative e fiscali vigenti.

Mozzo
Allievo comune polivalente
Piccolo di cucina
Piccolo di camera

Passaggi di posizione retributiva

Per le figure professionali del Livello GENERICI, il passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1, avviene a seguito del raggiungimento di quattro anni di anzianità nella posizione retributiva 2.

Livello professionale E: OPERATORI

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività di carattere operativo tecniche e/o amministrative in applicazione di metodi operativi predefiniti e procedure codificate in relazione alle esperienze e alle abilitazioni conseguite, nonché i lavoratori che svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo delle Navi Traghetto.

Figure professionali esemplificative:

Addetto di bordo
Lavoratori che, anche con conoscenza di lingue estere, effettuano il servizio di accoglienza e assistenza clienti delle carrozze ferroviarie provvedendo ad ogni attività connessa al tipo di servizio scortato e riscuotono e versano gli importi per ogni servizio a pagamento reso alla clientela con i relativi rendiconto.

Operatore polivalente di condotta e manovra nei raccordi
Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, svolgono attività di condotta e manovra esclusivamente nei raccordi industriali e commerciali con le relative operazioni accessorie nei binari di presa e consegna, provvedendo, se collocati almeno nella posizione

retributiva 2, anche al coordinamento ed al controllo di lavoratori di livello pari o inferiore, comprese le attività amministrative connesse.

Meccanico officina fissa/mobile
Lavoratori che, inseriti nel ciclo manutentivo, svolgono attività operative di natura tecnico qualificata anche attraverso l'acquisizione delle abilitazioni previste.

Armatore ferroviario raccordi/Referente armamento ferroviario
Lavoratori che, inseriti nel ciclo produttivo, svolgono attività di montaggio e manutenzione dei binari esclusivamente all'interno dei raccordi industriali e commerciali anche attraverso l'utilizzo di mezzi, delle attrezzature e delle abilitazioni previste. Se collocati almeno nella posizione retributiva 2 possono svolgere anche compiti di addestramento e di controllo di squadre di lavoratori di livello pari o inferiore, comprese le attività amministrative connesse.

Ausiliario (Circolazione, Manovra Infrastruttura, Manovra Rotabili, Uffici)
Lavoratori che svolgono attività di carattere operativo anche amministrative di limitata complessità nell'ambito dei rispettivi settori di attività a supporto della realizzazione del processo lavorativo.

Operatore (servizi ausiliari e/o di pulizia)
Lavoratori che svolgono attività di carattere operativo di limitata complessità nell'ambito dei rispettivi settori di attività a supporto della realizzazione del processo lavorativo.

Operatore qualificato di logistica
Lavoratori che nell'ambito delle attività di logistica sussidiarie ai servizi a bordo treno in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni di natura amministrativa e/o tecnico/pratiche che richiedono il possesso di conoscenze qualificate.

Addetto ai servizi di ristorazione a bordo treno
Lavoratori che nell'ambito delle attività a bordo treno, sulla base di procedure prestabilite ed in condizioni di autonomia esecutiva svolgono il servizio di sala secondo modalità di esecuzione predeterminata, provvedendo direttamente a bordo treno all'approntamento dei pasti secondo ricette predefinite, alla preparazione delle pietanze ed alla presentazione delle stesse adempiendo alle operazioni di pulizia del materiale e delle attrezzature di ristorazione. Svolgono anche compiti di carattere manuale destinati a fornire il servizio di accoglienza/assistenza a bordo, di ristorazione e le necessarie attività d'offerta, prenotazioni, preparazione e vendita dei prodotti commercializzati. Il tutto nel rispetto delle norme igieniche, amministrative e fiscali vigenti.

Comune polivalente
Giovanotto di coperta
Garzone di camera
Garzone di cucina
Cameriere

Passaggi di posizione retributiva

Per le figure professionali del Livello OPERATORI, il passaggio dalla posizione retributiva 3 alla posizione retributiva 2 avviene a seguito del raggiungimento di due anni di anzianità nella posizione retributiva 3, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale.

Il passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale, avviene a seguito del raggiungimento di tre anni di anzianità nella posizione retributiva 2.

Livello professionale D: 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, nell'ambito di metodi e procedure predefiniti comprese attività di addestramento al lavoro e di coordinamento di personale di livello pari o inferiore.
Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che, in possesso della qualificazione professionale necessaria, svolgono attività operative e pratiche in assistenza e a supporto del personale medico e paramedico, nonché i lavoratori che svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo delle Navi Traghetto.

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 anche attraverso il coordinamento dei processi e delle attività di personale di livello pari o inferiore.

Figure professionali esemplificative:

Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture
Lavoratori che svolgono attività pratico-operative relative a installazione, riparazione, manutenzione e verifica sugli impianti e sulle strutture, sulle apparecchiature, nonché sulla sede e sull'armamento svolgendo altresì le mansioni di uso comune comprese le operazioni amministrative connesse.

Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili
Lavoratori che svolgono attività pratico-operative relative a installazione, riparazione, manutenzione e verifica sul materiale rotabile e sulle apparecchiature, svolgendo altresì le mansioni di uso comune comprese le operazioni amministrative connesse; effettuano, altresì, la messa in esercizio dei mezzi di trazione.

Operatore Specializzato Circolazione
Lavoratori che svolgono attività pratico-operative relative a manovra degli scambi e dei segnali di istradamento mediante l'uso di appositi dispositivi ed apparati di sicurezza; composizione e scomposizione dei convogli ferroviari; condotta di locomotive da manovra, limitatamente a manovre nell'ambito di un impianto di servizio e ad interventi tecnici sui mezzi di trazione e sul materiale rimorchiato.

Operatore Specializzato Commerciale
Lavoratori che svolgono sia a terra che a bordo treno attività di assistenza e accoglienza della clientela, anche con riferimento ai settori dell'accompagnamento notte e della ristorazione dialogando in lingua straniera quando necessario e provvedendo, con ogni iniziativa atta, ad assicurare il miglior comfort possibile, effettuando anche prestazioni connesse con iniziative

promozionali e commerciali. Concorrono ad assicurare il buon andamento del servizio e del corretto adempimento delle norme igieniche, tecnico/amministrative e fiscali.

Operatore Specializzato Attività di supporto
Lavoratori che esplicano attività tecnico/amministrative richiedenti la conoscenza di procedure operative definite e l'applicazione di conoscenze acquisite, nonché attività di vigilanza degli asset aziendali, di reception, di controllo degli accessi aziendali, di smistamento e inoltro della corrispondenza e, all'occorrenza, compiti di supporto alle attività dei lavoratori di livello superiore nonché, in possesso delle patenti prescritte, di manutenzione e conduzione di automezzi di servizio su gomma, comprese le operazioni amministrative connesse.

Operatore Specializzato di logistica
Lavoratori che nell'ambito delle attività di logistica sussidiarie ai servizi a bordo treno in condizioni di autonomia operativa coordinano le attività del personale di livello inferiore relative alle operazioni di trasporto da e per il treno, di carico e di scarico delle merci, attrezzature e materiali utili ai servizi di bordo, alle operazioni di ricezione, presa in consegna, magazzinaggio, custodia e smistamento sia di prodotti alimentari che non alimentari, delle attrezzature di bordo.

Responsabile dei servizi di bordo
Lavoratori che nell'ambito delle attività a bordo treno, in condizioni di autonomia operativa e con specifica ed adeguata capacità professionale svolgono lavori che comportano una particolare conoscenza tecnica, coordinando un gruppo di lavoratori di livello inferiore che esplicano i servizi di ristorazione, di accoglienza e di assistenza nelle carrozze ristorante e lungo il treno. Sono responsabili del buon andamento del servizio e del corretto adempimento delle norme igieniche, tecnico/amministrative e fiscali.

Coordinatore di cantiere
Lavoratori che, in possesso dei requisiti previsti per l'operatore polivalente di condotta e manovra nei raccordi, provvedono anche al coordinamento ed al controllo di squadre di lavoratori di livello pari o inferiore, comprese le attività ad esso connesse.

Coordinatore di armamento ferroviario
Lavoratori che, in possesso dei requisiti previsti, provvedono anche al coordinamento ed al controllo tecnico, operativo e amministrativo delle squadre di armamento ferroviario nei raccordi industriali e commerciali.

Operatore sanitario specializzato
Ingrassatore
Marinaio
Dispensiere

Passaggi di posizione retributiva

Per le figure professionali del Livello OPERATORI SPECIALIZZATI, il passaggio dalla posizione retributiva 3 alla posizione retributiva 2 avviene a seguito del raggiungimento di quattro anni di anzianità nella posizione retributiva 3, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale.

Il passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello

aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale, avviene a seguito del raggiungimento di quattro anni di anzianità nella posizione retributiva 2.

Livello professionale C: TECNICI

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono con autonomia operativa e con margini di discrezionalità, nell'ambito di procedure e istruzioni ricevute, attività richiedenti un qualificato livello di conoscenze e professionalità nonché competenze tecniche, specialistiche, commerciali e/o gestionali, di protezione aziendale, 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.
Appartengono altresì a questo livello i 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'ergonometria, nonché i lavoratori che svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo delle Navi Traghetto.

Rientrano in tale livello i lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni/patenti e sulla base delle conoscenze acquisite attraverso una specifica formazione o esperienza professionale maturata nelle posizioni retributive e nei livelli professionali 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.

Figure professionali esemplificative

Tecnico della Manutenzione Infrastrutture
Lavoratori che svolgono attività tecnico-operative di installazione e manutenzione degli impianti e degli apparati, anche attraverso l'utilizzo di schemi, disegni e tecnologie complesse, realizzando, inoltre, il connesso controllo amministrativo.

Tecnico della Manutenzione Rotabili
Lavoratori che svolgono attività tecnico-operative di installazione e manutenzione degli apparati e del materiale rotabile, anche attraverso l'utilizzo di schemi, disegni e tecnologie complesse, realizzando, inoltre, il connesso controllo amministrativo.

Tecnico della Circolazione
Lavoratori che svolgono attività di circolazione e/o di controllo e sorveglianza su determinati apparati di sicurezza operando con autonomia operativa relativamente agli istradamenti, ovvero collaborano alle attività gestionali necessarie in stazione ferroviaria di non elevato traffico.

Tecnico di Verifica e Formazione Treno
Lavoratori che svolgono, nel rispetto di norme e regolamenti prefissati, al fine di garantire il rispetto delle norme di sicurezza e circolazione, attività tecniche, di controllo e verifica sul materiale rotabile, nonché attività operative/tecnico-pratiche/amministrativo-contabili 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.

Tecnico di Manovra e Condotta
Lavoratori che svolgono attività: di manovra, di composizione e scomposizione dei convogli ferroviari nel rispetto delle normative vigenti ed operano, inoltre, con autonomia operativa relativamente alla manovra, anche attraverso il coordinamento e la sorveglianza di più squadre di manovra; di condotta di mezzi di trazione da manovra negli scali o nelle stazioni; di condotta di tradotte su tratti di linea specificatamente autorizzati; di condotta, previa abilitazione al mezzo di trazione, di tradotte tra impianti della stessa località con locomotive da treni/manovra, locomotori isolati o accoppiati tra gli scali e/o impianti di una stessa località nonché di traghettamento; di supporto al macchinista in servizio ai treni, intervenendo in caso di emergenza.

Tecnico Polifunzionale Treno
Lavoratori che possono svolgere una o più delle seguenti attività: manovra degli scambi e dei segnali di istradamento mediante l'uso di appositi dispositivi; manovra di composizione e scomposizione dei convogli ferroviari nel rispetto delle normative vigenti; operano, inoltre, con autonomia operativa relativamente alla manovra, nonché attraverso il coordinamento e la sorveglianza di più squadre di manovra; 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; tecniche, di controllo e verifica sul materiale rotabile, nel rispetto di norme e regolamenti prefissati, al fine di garantire il rispetto delle norme di sicurezza e circolazione; condotta di mezzi di trazione da manovra negli scali o nelle stazioni; condotta di tradotte su tratti di linea specificatamente autorizzati nonché, previa abilitazione al mezzo di trazione, effettuano tradotte tra impianti della stessa località con locomotive da treni/manovra, locomotori isolati o accoppiati tra gli scali e/o impianti di una stessa località; di supporto al macchinista in servizio ai treni, intervenendo in caso di emergenza.

Tecnico di Ufficio
Lavoratori che svolgono attività di specifica natura tecnica e/o amministrativa anche operando su sistemi informatici.

Tecnico Commerciale a terra/a bordo
Lavoratori che, in possesso delle specifiche abilitazioni e competenze professionali, espletano attività di assistenza alla clientela svolgendo in particolare, nelle stazioni e a bordo treno, dialogando in lingua straniera quando necessario, attività di controlleria ed emissione dei titoli di viaggio, informazioni alla clientela e provvedendo, con ogni iniziativa atta, ad assicurare il miglior comfort possibile, effettuando anche prestazioni connesse con iniziative promozionali e commerciali. Sono responsabili del buon andamento del servizio e del corretto adempimento delle norme igieniche, tecnico/amministrative e fiscali.

Tecnico di Logistica
Lavoratori che nell'ambito delle attività di logistica sussidiarie ai servizi a bordo treno, in condizioni di autonomia operativa supervisionano, nel rispetto delle indicazioni fornite dall'azienda ed in particolare dal responsabile di impianto, tutte le attività che vengono svolte all'interno ed all'esterno dei magazzini, sussidiarie ai servizi a bordo treno, sia ordinarie che straordinarie; provvedono alla corretta ottimizzazione delle risorse umane impiegate, all'adeguamento ed allo sviluppo di procedure, metodologie e tecnologie presenti sui luoghi di lavoro.

Tecnico di Protezione Aziendale
Tecnico Sanitario
Elettricista

Motorista
Carpentiere
Operaio di Coperta

Passaggi di posizione retributiva

Per le figure professionali del Livello TECNICI, Il passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale, avviene a seguito del raggiungimento di cinque anni di anzianità nella posizione retributiva 2.

Livello professionale B: TECNICI SPECIALIZZATI

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che espletano, con maggiore autonomia operativa e discrezionalità nell'ambito di procedure e istruzioni ricevute, attività richiedenti un elevato livello di conoscenza, di professionalità e di competenze tecniche, specialistiche, di sicurezza e coordinamento dei lavori, commerciali e/o gestionali, di protezione aziendale, finalizzate alla realizzazione dei processi produttivi, anche attraverso l'addestramento al lavoro, il controllo delle attività e dei processi produttivi e il coordinamento di personale di livello pari o inferiore.
Appartengono altresì a questo livello i 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, nonché i lavoratori che svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nei settori marittimi dei Capi Servizio e dello Stato Maggiore delle Navi Traghetto.

Rientrano in tale livello i lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni/patenti e sulla base delle conoscenze acquisite attraverso una specifica formazione o esperienza professionale maturata nelle posizioni retributive e nei livelli professionali 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.

Figure professionali esemplificative:

Capo Stazione
Lavoratori che svolgono attività di dirigenza della circolazione dei treni, 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 ferroviario.

Capo Tecnico Infrastrutture
Lavoratori che svolgono attività tecnico/operative/organizzative/gestionali e contabili finalizzate alla realizzazione ed al controllo dei processi produttivi di manutenzione e realizzazione dell'infrastruttura ferroviaria in linea, negli impianti, nei cantieri e nei laboratori.

Capo Tecnico Rotabili
Lavoratori che svolgono attività tecnico/operative/organizzative/gestionali e contabili finalizzate alla realizzazione ed al controllo dei processi produttivi di manutenzione dei rotabili e delle apparecchiature negli impianti e nelle officine.

Specialista Tecnico Amministrativo
Lavoratori che svolgono attività: 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 Commerciale
Lavoratori con qualificata competenza professionale che svolgono attività relative alla promozione, alla vendita nonché alla realizzazione del contratto di trasporto, di sorveglianza e di coordinamento tecnico, pratico, amministrativo e contabile, di collaudo e verifica dei materiali e di assistenza alla clientela.

Capo Treno/Capo Servizi Treno
Lavoratori che svolgono attività 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 vigenti; 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.

Macchinista
Lavoratori che svolgono attività 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 vigenti e le cui competenze alla condotta sulla infrastruttura ferroviaria nazionale vengono certificate dai soggetti competenti previsti dalle discipline legislative in materia. Effettuano visite di controllo e di accertamento tecnico sui mezzi di trazione, eseguono la prova freno ed intervengono sui mezzi medesimi e, nei casi previsti, sul materiale rimorchiato.

Tecnico Specializzato di Protezione Aziendale
Coadiutore medico
Tecnico Sanitario Specializzato
Nostromo
Capo Elettricista
Capo Motorista
Ufficiale Navale
Ufficiale di Macchina
Ufficiale

Passaggi di posizione retributiva

Per le figure professionali del Livello TECNICI SPECIALIZZATI, il passaggio dalla posizione retributiva 3 alla posizione retributiva 2 avviene a seguito del raggiungimento di quattro anni di anzianità nella posizione retributiva 3, purché il lavoratore sia in possesso delle

competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale.
Il passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste a livello aziendale per lo svolgimento delle attività previste per ciascuna figura professionale, avviene a seguito del raggiungimento di quattro anni di anzianità nella posizione retributiva 2.

Livello professionale A: DIRETTIVI

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di più elevata professionalità, competenze, esperienze e formazione specialistica rispetto al livello inferiore, oltre che delle abilitazioni/patenti prescritte, espletano con discrezionalità e facoltà di iniziativa, nei diversi settori aziendali, attività per l'attuazione di obiettivi produttivi che richiedono specifiche competenze e conoscenze professionali specialistiche, di sicurezza e coordinamento dei lavori, anche attraverso il coordinamento, l'istruzione professionale e la gestione di altro personale e/o di risorse affidate di livello pari o inferiore.

Figure professionali esemplificative

Esperto/Impiegato Direttivo
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, anche di protezione aziendale, con funzioni gestionali e/o direttive.

Responsabili di piattaforma
Lavoratori che gestiscono con discrezionalità e facoltà di iniziativa l'arrivo e l'uscita delle merci negli impianti di logistica.

Capo traffico traslochi
Lavoratori che svolgono funzioni direttive e specialistiche inerenti la realizzazione dei risultati produttivi anche attraverso il coordinamento e il controllo del processo legato al trasloco delle merci nel settore della logistica.

Capo commessa commerciale
Lavoratori adibiti, con compiti di responsabilità, alla gestione delle commesse commerciali nel settore della logistica sia sotto il profilo tecnico che relazionale.

Livello professionale Q: QUADRI

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, ai sensi della legge 13.5.1985, n. 190, svolgono la loro attività con elevata preparazione professionale, ampia autonomia, alto grado di specializzazione, responsabilità diretta nell'attuazione degli obiettivi e dei processi produttivi dell'azienda. Rientrano in questo livello i lavoratori che hanno la gestione e la responsabilità di strutture organizzative di rilievo, o ai quali, in relazione all'elevato contenuto specialistico della professionalità, sono attribuite funzioni organizzative in ambito amministrativo, commerciale o tecnico o progetti di interesse strategico per l'azienda, che comportino attività di studio, consulenza, progettazione, programmazione, pianificazione, ricerca e applicazione di metodologie innovative della massima rilevanza.

All'interno del livello professionale Q sono individuate due distinte posizioni retributive:

Posizione retributiva 2

Figure professionali esemplificative

Responsabile linea/struttura 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, esercizio rete, condotta, servizi di bordo, sicurezza e coordinamento dei lavori, protezione aziendale, marketing, assistenza alla clientela, vendita, amministrazione e contabilità, tecnico-amministrativo.

Professional
Lavoratori che, sulla base di direttive aziendali, in possesso dei prescritti titoli professionali e con la necessaria conoscenza ed esperienza in uno dei seguenti settori aziendali: manutenzione, circolazione, esercizio rete, condotta, servizi di bordo, protezione aziendale, marketing, assistenza alla clientela, vendita, approvvigionamenti, logistica, ingegneria, amministrazione e contabilità, tecnico-amministrativo, medico-sanitario, 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 hanno il coordinamento, la direzione e il controllo tecnico/contabile nella realizzazione di nuove opere di ingegneria o 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.

Professional sanitario
Primo Ufficiale Navale
Primo Ufficiale di Macchina
Primo Ufficiale
Lavoratori che, in possesso dei prescritti titoli professionali, svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative e amministrative vigenti nel settore marittimo dello Stato Maggiore delle Navi Traghetto.

Posizione retributiva 1

Figure professionali esemplificative

Responsabile Struttura operativa complessa
Lavoratori che, in possesso di notevole esperienza, dei prescritti titoli professionali 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, esercizio rete, condotta rotabili, servizi di bordo, di sicurezza e coordinamento dei lavori, protezione aziendale, servizi di vendita, di marketing, di assistenza clienti, medico-sanitario, di amministrazione e contabilità e tecnico-amministrativi.

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,

esercizio rete, condotta, servizi di bordo, protezione aziendale, marketing, assistenza alla clientela, vendita, approvvigionamenti, logistica, ingegneria, amministrazione e contabilità, tecnico-amministrativo, medico-sanitario, 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, direzione e coordinamento della progettazione e dei lavori di realizzazione di nuove opere di ingegneria, 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.

Comandante
Direttore di Macchina
Lavoratori che, in possesso dei prescritti titoli professionali, sono responsabili della loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo dello Stato Maggiore delle Navi Traghetto.

Passaggio di posizione retributiva

Il passaggio dalle figure professionali della posizione retributiva 2 alle figure professionali della posizione retributiva 1 avviene esclusivamente sulla base di una positiva valutazione di merito dell'azienda sulle competenze e sulle capacità professionali espresse nelle funzioni svolte e sulla attitudine al disimpegno delle funzioni previste per le figure professionali della posizione retributiva 1.

ATTIVITA' POLIFUNZIONALI

Con le modalità che saranno individuate tra le parti con contrattazione a livello aziendale, i lavoratori in possesso dei requisiti fisici e professionali richiesti in relazione alle rispettive specializzazioni, potranno svolgere attività polifunzionali previa acquisizione delle prescritte abilitazioni da parte del Gestore dell'Infrastruttura e/o dell'Impresa ferroviaria nei livelli professionali B, C e D.

NORMA TRANSITORIA

1) Fatto salvo quanto specificatamente previsto in ogni livello/figura professionale nella disciplina del presente articolo, ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente CCNL, inquadrati secondo la disciplina dell'art. 21 del CCNL delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003 nei livelli G, F, D e nei rispettivi parametri, vengono attribuite le posizioni retributive previste nei nuovi livelli di classificazione del presente CCNL (rispettivamente Operatori, Operatori Specializzati, Tecnici Specializzati), sulla base delle declaratorie e delle figure professionali di ciascun livello, come di seguito indicato:
   - la posizione retributiva 1 corrisponde ai parametri retributivi 1 dei livelli G, F, D;
   - la posizione retributiva 2 corrisponde ai parametri retributivi 2 dei livelli G, F, D.

2) Fatto salvo quanto specificatamente previsto in ogni livello/figura professionale nella disciplina del presente articolo, ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente CCNL inquadrati, secondo la disciplina dell'art. 21 del precedente CCNL delle Attività ferroviarie del 16.4.2003, nei livelli E e H, viene attribuita la posizione retributiva 1 prevista rispettivamente nei nuovi livelli di classificazione C - TECNICI e F - GENERICI del presente CCNL.

3) L'anzianità di servizio maturata alla data di entrata in vigore del presente CCNL nei parametri retributivi 2 dei livelli professionali G, D, F, è utile ai fini del passaggio alla posizione retributiva 1 del nuovo inquadramento.
   Al riguardo, l'anzianità maturata sarà valorizzata con la seguente formula:

$$\text{n° mesi mancanti x pos.1} = \frac{\text{n° mesi mancanti per par. 1 del livello di provenienza x n° mesi utili per passaggio a pos. retributiva 1}}{\text{n° mesi per il passaggio al parametro 1 del livello di provenienza}}$$

4) Esempio:
   D2 dal 1.8.2009 Entrata in vigore nuovo CCNL dal 1.9.2012 = n° mesi per D1: **37**
   Passaggio da D2 a D1 = 72 mesi Passaggio da posizione 2 a posizione 1 Liv. B = 48 mesi
   N° mesi mancanti = 37 x 48 : 72 = 24,67 = 25 mesi
   arrotondando per eccesso la frazione > 0,5

5) I lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante stipulato ai sensi dell'accordo nazionale di settore del 1.3.2006, che ha sostituito integralmente l'art. 18 del CCNL delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, alla data di entrata in vigore del presente CCNL sono inquadrati:
   a) se in possesso di una anzianità di servizio inferiore a 18 mesi, nella posizione retributiva 1 del livello professionale inferiore rispetto a quello previsto per la figura professionale da conseguire e l'anzianità di servizio maturata è utile ai fini del passaggio al livello superiore ai sensi del citato accordo del 1.3.2006;
   b) se in possesso di una anzianità di servizio uguale o superiore a 18 mesi, nella posizione retributiva iniziale (3 o 2) del livello professionale previsto per la figura professionale da conseguire e l'anzianità di servizio complessivamente maturata con il contratto di apprendistato è utile, in caso di conferma a tempo indeterminato, ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore come stabilito dall'accordo del 1.3.2006 e dal punto 3 del precedente art. 22 bis.

6) La norma transitoria di cui ai precedenti punti sarà opportunamente adattata dalle parti ove, a livello aziendale, siano previste diverse articolazioni della classificazione professionale alla data di entrata in vigore del presente CCNL.

PARTE IV
ORARIO DI LAVORO

Art. 28
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 l'orario settimanale di 38 ore si calcola come media nello sviluppo del turno, di norma nel mese, nel limiti minimi e massimi rispettivamente di 30 e 44 ore settimanali.

Per il personale dipendente dalle aziende che svolgono servizi accessori, complementari, di supporto e/o di pulizia, l'orario di lavoro settimanale di 38 ore è da calcolarsi come media in un periodo di 4 mesi, nel corso del quale possono essere programmate settimane con durata dell'orario di lavoro fino al limite massimo di 48 ore settimanali. A livello di contrattazione aziendale potrà essere concordata l'elevazione fino ad un massimo di 6 mesi del periodo nel quale calcolare la media di 38 ore settimanali con il limite massimo di 48 ore settimanali.

Tutti i limiti di cui al presente articolo sono riferiti alla programmazione dei turni e degli orari di servizio.

1.2 A livello di contrattazione aziendale potrà essere definito un regime di flessibilità nell'anno articolato in tre distinti periodi, ciascuno di durata non superiore a 4 mesi, nei quali la durata settimanale di 38 ore dell'orario di lavoro è da calcolarsi come media in ciascuno dei tre periodi, nel corso dei quali potranno essere previste settimane con durata dell'orario di lavoro fino al limite massimo di 46 ore settimanali e settimane con durata dell'orario di lavoro non inferiore a 30 ore settimanali.

Qualora al termine della procedura negoziale di cui al precedente 1° capoverso non si pervenga alla definizione di un'intesa, le aziende, per i soli lavoratori che operano nei turni/prestazioni di cui alle lettere c) e d) del successivo punto 1.6, potranno realizzare il regime di flessibilità ivi previsto con durata massima settimanale di 46 ore e durata minima di 30 ore, per un solo periodo nell'anno di durata non superiore a 4 mesi.

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

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

Le variazioni di tale distribuzione saranno oggetto di specifica negoziazione a livello di contrattazione aziendale, da completarsi, di norma, entro i 20 giorni successivi alla loro presentazione alle strutture sindacali competenti.

Qualora tale negoziazione non determini accordo, le aziende potranno attivare, previa ulteriore comunicazione almeno 20 giorni prima alle strutture sindacali competenti, variazioni alla distribuzione giornaliera vigente fino ad un massimo di 1 ora nell'anno, fermo restando il periodo di lavoro giornaliero originariamente programmato, ovvero, la durata del relativo nastro di impegno originariamente programmato in caso di periodo di lavoro giornaliero in orario spezzato di cui al successivo punto 1.7.

1.4 Il periodo di lavoro giornaliero non sarà superiore a 10 ore, anche nel caso in cui sia adottata la flessibilità di cui al precedente punto 1.2.

Ove il periodo di lavoro giornaliero interessi la fascia oraria 0.00-5.00, la durata dello stesso non potrà essere superiore a 8 ore, salvo una diversa maggiore durata, comunque entro il limite massimo di 9 ore, per i lavoratori operanti nei turni di cui alla lettera a) del successivo punto 1.6 e salvo quanto stabilito al successivo punto 2 (Disciplina particolare per il personale mobile).

Inoltre, il limite massimo di 9 ore del periodo di lavoro giornaliero può essere definito tra le parti a livello di contrattazione aziendale per i lavoratori operanti nei turni di cui alla lettera c) del successivo punto 1.6, qualora il periodo di lavoro giornaliero abbia inizio non prima delle ore 4.00, ovvero abbia termine entro le ore 1.00.

Per il personale operante a terra dipendente dalle aziende dei servizi accessori, complementari, di supporto e/o di pulizia, il periodo di lavoro giornaliero interessante la fascia oraria 0.00-5.00 avrà una durata programmata massima di 10 ore, ferma restando la media di 8 ore tra due riposi settimanali consecutivi.

1.5 L'orario di lavoro settimanale è ripartito, di norma, su 5 giorni.

In relazione a specifiche esigenze tecniche, produttive od organizzative l'orario di lavoro settimanale potrà essere ripartito su 6 giorni.

La ripartizione dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni, fatti salvi gli accordi in essere, sarà oggetto di specifico accordo a livello di contrattazione 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 20 giorni dalla attivazione della procedura stessa.

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 mobile);
c) in turni avvicendati su 2 periodi giornalieri (turni in seconda);
d) su prestazione unica giornaliera.

Il periodo di lavoro giornaliero 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).

Le variazioni dell'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero saranno oggetto di una specifica procedura negoziale a livello aziendale, da completarsi, di norma, entro i 20 giorni successivi alla attivazione della procedura stessa.

1.7 Per i lavoratori che operano nelle prestazioni di cui alla lettera d) del precedente punto 1.6, per orario spezzato si intende il periodo di lavoro giornaliero nel corso del quale è previsto un intervallo non retribuito.

La durata di ciascuno dei due periodi di lavoro che compongono il periodo di lavoro giornaliero non sarà inferiore a 2 ore; la durata dell'intervallo tra i due periodi stessi non sarà inferiore a 30 minuti e non sarà superiore a 2 ore e 30 minuti.

Il limite di 2 ore e 30 minuti alla durata massima dell'intervallo tra i due periodi può essere elevato fino a 3 ore con contrattazione a livello aziendale.

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.

Le aziende garantiranno la sostituzione entro un'ora dal completamento del periodo di lavoro giornaliero programmato. A livello di contrattazione aziendale potrà essere previsto un termine maggiore per la sostituzione, comunque non superiore a 2 ore.

1.9 Si considera lavoro notturno ai fini delle maggiorazioni stabilite dall'art. 75 (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 servizi notturni sono programmabili nel numero massimo di:

a) due servizi tra due riposi settimanali, elevabili a 3 servizi, purché il terzo non sia consecutivo al precedente, previa contrattazione a livello aziendale;
b) 10 per mese;
c) 79 per anno.

Per quanto riguarda il personale mobile, i servizi di cui alle precedenti lettere b) e c) sono definiti al successivo punto 2 (Disciplina particolare per il personale mobile).

A livello di contrattazione aziendale le parti possono definire gli eventuali ulteriori criteri per l'individuazione delle casistiche che, rilevando la possibilità del superamento dei servizi annui di cui alla lettera c) del precedente capoverso, determinino l'applicazione delle norme relative al lavoro notturno di cui al Capo IV del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e s.m.i..

1.10 Il riposo giornaliero non potrà essere inferiore a 11 ore consecutive nel corso di ogni periodo di 24 ore, fatto salvo quanto definito al successivo punto 2 per il personale mobile.

Ai fini dell'articolazione dell'orario di lavoro nei turni di cui alle lettere a) e c) del precedente punto 1.6, si potranno prevedere, in sede di negoziazione dei turni di servizio, durate inferiori del riposo giornaliero, fino ad un minimo di 8 ore consecutive, ferma restando la misura minima di 11 ore medie nello sviluppo del turno, di norma nel mese.

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

1.11 Il riposo minimo settimanale, come definito al punto 1 dell'art. 30 (Riposo settimanale e giorni festivi) del presente CCNL, non potrà essere inferiore a 48 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultimo periodo di lavoro, fatto salvo quanto previsto per il personale mobile al successivo punto 2 (Disciplina particolare per il personale mobile).

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'ultimo periodo di lavoro, comprendente un'intera giornata di calendario.

Ai fini di cui sopra, qualora il periodo di lavoro giornaliero precedente il riposo settimanale si concluda nella fascia oraria 0.00-6.00, al termine del riposo settimanale la ripresa del servizio non potrà comunque essere disposta prima delle ore 6.00.

1.12 Ove il periodo di lavoro giornaliero superi le 6 ore continuative dovrà essere prevista una pausa di 15 minuti.

A tal fine si considerano utili 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 il cui periodo di lavoro giornaliero è articolato ai sensi del precedente punto 1.7, l'intervallo collocato tra i due periodi di lavoro.

A livello di contrattazione 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 particolare per il personale mobile

2.1 Definizioni:

a) il presente punto 2 si applica al personale definito alla successiva lettera b) quando è utilizzato in servizio ai treni, compresi eventuali trasferimenti di materiale rotabile non in servizio commerciale, ovvero al personale navigante (PNT) di cui alla successiva sezione specifica 2.7.H, o in almeno una delle attività di cui alla successiva lettera c).
Per quanto non diversamente disciplinato, a detto personale si applica la disciplina generale di cui al precedente punto 1 del presente art. 28;

b) ai fini della presente disciplina e con riferimento all'art. 27 (Classificazione professionale) del presente CCNL, si definisce:
   - *personale di macchina (PDM)*: il lavoratore, dipendente dall'impresa ferroviaria o dal Gestore dell'Infrastruttura ferroviaria, al quale è attribuita la figura professionale di "Macchinista";
   - *personale di bordo (PDB)*: il lavoratore, dipendente dall'impresa ferroviaria o dal Gestore dell'Infrastruttura ferroviaria, al quale è attribuita la figura professionale di "CapoTreno/Capo Servizi Treno", o la figura professionale di "Tecnico Commerciale a bordo", ovvero la figura professionale di "Operatore Specializzato Commerciale";
   - *personale polifunzionale treno (PPT)*: il lavoratore, dipendente dall'impresa ferroviaria, al quale è attribuita la figura professionale di "Tecnico Polifunzionale Treno";

- *personale dei servizi (PDS)*: il lavoratore, di norma non dipendente dall'impresa ferroviaria, al quale, per ognuna delle articolazioni che seguono, è attribuita la figura professionale di:
  - per il *personale di accompagnamento notte (PAN)*: "Operatore Specializzato Commerciale" o "Addetto di Bordo";
  - per il *personale di assistenza e/o ristorazione (PAR)*: "Operatore Specializzato Commerciale";
  - per il *personale ausiliario e/o pulizia (PAP)*: "Pulitore a bordo treno";
- *personale navigante (PNT)*: il lavoratore, di norma dipendente dalla società che effettua il servizio marittimo di traghettamento ferroviario, al quale è attribuita una delle figure professionali di Mozzo, Allievo comune polivalente, Piccolo di cucina, Piccolo di camera, Comune polivalente, Giovanotto di coperta, Garzone di camera, Garzone di cucina, Cameriere, Ingrassatore, Marinaio, Dispensiere, Elettricista, Motorista, Carpentiere, Operaio di coperta, Nostromo, Capo Elettricista, Capo Motorista, Ufficiale Navale, Ufficiale di macchina, Ufficiale, Primo Ufficiale Navale, Primo Ufficiale di macchina, Primo Ufficiale, Comandante, Direttore di Macchina;

c) agli stessi fini si definisce *lavoro* il tempo nel corso del quale il lavoratore svolge una delle seguenti attività:

- *condotta*, nel corso della quale il PDM è responsabile della guida del treno. A sua volta, tale attività si definisce:
  - *continuativa*, quando, nell'ambito di uno stesso periodo di lavoro giornaliero, si svolge in servizio al medesimo treno o a più treni e comunque con modalità operative, comprese le attività accessorie e complementari, che non ne determinino le interruzioni di continuità descritte per la "condotta effettiva" nel capoverso successivo del presente alinea;
  - *effettiva*, data, nell'ambito di uno stesso periodo di lavoro giornaliero, dalla sommatoria dei periodi di condotta continuativa di cui al precedente capoverso del presente alinea, interrotti da una pausa di almeno 15 minuti netti nei quali il PDM non deve effettuare operazioni al treno, ovvero da fermate di servizio in orario della durata di almeno 30 minuti, nelle quali però non sia prevista la sostituzione del mezzo di trazione. Tali interruzioni assorbono la pausa di cui al primo capoverso del precedente punto 1.12;
- *scorta*, nel corso della quale il PDB o il PPT, ovvero il PDS, nell'ambito delle rispettive competenze, opera in servizio al treno;
- *accessoria*, nel corso della quale il PDM esegue la messa in servizio e la messa fuori servizio del mezzo di trazione, o il PDB, ovvero il PPT, oppure il PDS, nell'ambito delle rispettive competenze, svolgono operazioni preliminari o successive connesse alla circolazione o al servizio del treno, ovvero, altresì, il PDM o il PDB/PPT/PDS, procedono alle operazioni di consegna diretta nei casi di cambio con altro equipaggio in servizio al medesimo treno;
- *complementare*, nel corso della quale il PDM esegue, per esigenze di esercizio dell'azienda o del gestore dell'infrastruttura, operazioni di spostamento del mezzo di trazione e/o dell'intero convoglio precedenti e/o successive al servizio del treno, ovvero, attività nel corso della quale, ove necessario e nell'ambito delle proprie competenze, il PPT supporta il PDM durante l'esecuzione di dette operazioni;

- *riserva*, nel corso della quale il personale è presente in un impianto e a disposizione dell'azienda per l'eventuale esecuzione di un servizio, ovvero di una o più delle attività sopra descritte;

- *sosta di servizio*, nel corso della quale il personale, nell'ambito di uno stesso periodo di lavoro giornaliero, rimane a disposizione dell'azienda presso un impianto al termine di una delle attività previste ed in attesa di iniziare la successiva programmata;

- *pausa*, nel corso della quale, nell'ambito di una sosta di servizio o di un periodo di riserva, il personale beneficia di un intervallo di tempo ai fini del recupero psico-fisico pur rimanendo a disposizione dell'azienda;

- *spostamento di servizio*, nel corso del quale il personale, senza svolgere attività di condotta o di scorta e su disposizione dell'azienda:
  - si reca anche in treno presso una località posta al di fuori della propria base operativa di assegnazione, provenendo da quest'ultima, oppure, viceversa, presso una località appartenente alla propria base operativa provenendo da una località esterna a detta base operativa;
  - si sposta tra località diverse collocate al di fuori della propria base operativa di assegnazione;
  - si reca presso la struttura alberghiera per la fruizione del riposo fuori residenza dopo l'effettuazione di un periodo di lavoro giornaliero o, viceversa, proviene dalla stessa per effettuare un periodo di lavoro giornaliero, con percorrenza superiore a 10 minuti per ognuno dei due casi;
  - si sposta tra impianti collocati all'interno della propria base operativa di assegnazione, tra l'una e l'altra delle attività sopra descritte;

d) sempre agli stessi fini, si definisce inoltre:

- *base operativa*: entità organizzativa convenzionale entro il cui perimetro il personale mobile può iniziare o terminare il servizio, composta dall'insieme degli impianti ferroviari collocati all'interno del territorio comunale della sede di lavoro del lavoratore. Con contrattazione a livello aziendale il perimetro della base operativa potrà essere diversamente individuato sulla base di specifiche esigenze produttive;

- *modulo di equipaggio*: modello organizzativo di servizio ai treni definito secondo le disposizioni dell'ANSF (Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie), ove previste, e gli accordi aziendali, articolato come segue:
  - *MEC1* : modulo di condotta operante con un solo agente PDM in cabina di guida;
  - *MEC2* : modulo di condotta operante con due agenti PDM in cabina di guida;
  - *MEC3* : modulo di condotta operante con un solo agente PDM e un agente PPT in cabina di guida;
  - *MEC4* : modulo di condotta operante con un solo agente PDM e coadiuvato in cabina di guida, nei casi previsti, da un agente PDB;
  - *MEB1* : modulo di bordo operante con un solo agente PDB;
  - *MEB2* : modulo di bordo MEB1 operante con altri agenti PDB;
  - *MES* : modulo di servizio composto da personale PDS, articolato per le rispettive attività in *MES1* (accompagnamento notte); *MES2* (assistenza e/o ristorazione); *MES3* (assistenza e/o pulizia).

I moduli di equipaggio già operativi nelle aziende all'atto dell'entrata in vigore del presente CCNL restano confermati. E' invece subordinato all'accordo in sede aziendale l'impiego degli ulteriori moduli di equipaggio, sempreché siano coerenti con le disposizioni dell'ANSF e rispettino le condizioni di utilizzazione definite nel presente articolo;

- *riposo giornaliero*: periodo continuativo di tempo a completa disposizione del lavoratore intercorrente tra due periodi di lavoro giornaliero tenuto conto di quanto previsto al successivo punto 2.3, a sua volta definito:
  - *in residenza*: quando è fruito tra il termine di un periodo di lavoro giornaliero e l'inizio di un nuovo periodo di lavoro giornaliero presso la propria base operativa di assegnazione;
  - *fuori residenza (RFR)*: quando non può essere fruito presso la propria base operativa di assegnazione;
- *servizio in andata e ritorno (A/R)*: composto da un unico periodo di lavoro giornaliero preceduto e seguito da un riposo giornaliero in residenza, ovvero preceduto o seguito da un periodo di riposo settimanale;
- *servizio con RFR*: composto da due distinti periodi di lavoro giornaliero, tra loro separati da un riposo giornaliero fuori residenza, in cui il primo periodo è preceduto da un riposo giornaliero in residenza o da un riposo settimanale ed il secondo periodo è seguito da un riposo giornaliero in residenza o da un periodo di riposo settimanale;
- *assenza dalla residenza*, è il periodo intercorrente tra l'ora di partenza effettiva del treno da uno degli impianti ferroviari della base operativa di appartenenza e l'ora reale di arrivo del treno, nello stesso impianto ferroviario in cui ha avuto inizio il periodo di lavoro giornaliero o in altro impianto ferroviario della stessa base operativa, e comprende anche l'eventuale riposo fuori residenza;

e) infine, allo scopo di disciplinare opportunamente l'articolazione degli orari per rispondere alle diverse modalità organizzative del lavoro e dei regimi di orario e alle condizioni operative di erogazione dei servizi, proprie delle attività che caratterizzano il personale mobile ricompreso nel campo di applicazione del presente CCNL, si individuano le seguenti Sezioni Specifiche quali articolazioni normative del presente punto 2 riferite ad aziende o strutture organizzative delle stesse rispettivamente dedicate, in via esclusiva o prevalente, ad ognuna delle attività di seguito descritte:

- *trasporto passeggeri veloce (SP1)*, comprendente i servizi circolanti in tutto o in parte su tratte ferroviarie classificate AV/AC;
- *trasporto passeggeri regionale e locale (SP2)*, comprendente i servizi regolati dalla legislazione nazionale di cui al D.Lgs n. 422/1997 e s.m.i. e dalla relativa legislazione attuativa regionale, ovvero effettuati tra due Regioni limitrofe su autorizzazione del competente organismo di cui alla L. 23 luglio 2009, n. 99 e s.m.i., in quanto valutati compatibili con dette legislazioni;
- *trasporto passeggeri (SP3)*, comprendente tutti gli altri servizi, inclusi quelli effettuati tra due o più Regioni tra loro limitrofe autorizzati dal citato organismo ma non rientranti nella definizione di SP1 di cui al precedente 1° alinea;
- *trasporto merci (SM)*;
- *servizi complementari e di supporto alle attività ferroviarie*, forniti, di norma, da aziende diverse dalle imprese ferroviarie, a loro volta articolati in:
  - accompagnamento treni notte (SAN);
  - assistenza e/o ristorazione a bordo treno (SAR);

- ausiliari e/o pulizia (SAP);
- navi traghetto (SNT).

2.2 Le attività "accessoria" e "complementare" di cui alla lettera c) del precedente punto 2.1 vengono quantificate ed eventualmente ulteriormente specificate a livello aziendale, anche in relazione all'evoluzione della tecnologia, dell'organizzazione del lavoro, delle caratteristiche dell'infrastruttura e del materiale rotabile.

All'atto dell'entrata in vigore del presente CCNL restano confermate, per tali attività, le specificazioni e le quantità in vigore nelle singole aziende. Le eventuali successive variazioni saranno oggetto di informativa preventiva alle strutture sindacali interessate, almeno 20 giorni prima della loro introduzione.

Nel caso di servizi giornalieri promiscui, effettuati cioè con diversi moduli di equipaggio, i limiti del periodo di lavoro, della condotta e del riposo giornaliero, come definiti nelle singole Sezioni specifiche di cui al successivo punto 2.7, saranno quelli relativi ai moduli di condotta MEC1 o MEC3 o MEC4, qualora si abbia una durata complessiva del periodo di lavoro giornaliero programmato con tali moduli, pari o superiore a 2 ore e 30 minuti. In tali casi, la durata delle soste di servizio o gli spostamenti di servizio di cui alla lettera c), ultimo alinea, 2° capoverso del precedente punto 2.1, tra due servizi di condotta programmati con moduli di equipaggio diversi, sarà attribuita al 50% a ciascuno dei due servizi.

2.3 Le aziende garantiranno con i mezzi necessari gli spostamenti del personale nell'ambito della base operativa per fare ritorno, a servizio compiuto, all'impianto di partenza quando questo sia diverso da quello di arrivo.

Il riposo giornaliero decorre dall'ora di rientro nell'impianto di partenza, con le modalità definite a livello aziendale.

2.4 Riposo settimanale

2.4.1 Il periodo di riposo settimanale non potrà essere inferiore a 48 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultimo periodo di lavoro giornaliero, comprendente il giorno di riposo settimanale come definito al punto 1 dell'art. 30 (Riposo settimanale e giorni festivi) del presente CCNL ed il riposo giornaliero.

2.4.2 Il riposo settimanale viene programmato di norma il 6° giorno, ma con contrattazione a livello aziendale è spostabile tra il 4° e il 7° giorno garantendo, nella programmazione dei turni, la fruizione di 3.538 ore annue di riposo.

2.4.3 A livello di contrattazione aziendale, secondo la procedura di cui al successivo punto 2.9, possono essere concordate:

a) le condizioni per la riduzione ad un minimo di 35 ore consecutive del limite di cui al precedente punto 2.4.1, per un massimo di 8 volte nell'anno;

b) le condizioni per la riduzione del monte ore annuo di cui al precedente punto 2.4.2 e le eventuali modalità alternative a tale monte ore annuo, per la fruizione a condizioni equivalenti dei riposi settimanali programmati nell'arco dell'anno.

2.4.4 La ripresa del servizio al termine del periodo di riposo settimanale è quella definita al precedente punto 1.11.

2.5 Lavoro notturno

Per i lavoratori di cui al presente punto 2, si applica la disciplina generale di cui al 1° e al 2° capoverso del precedente punto 1.9.
I servizi notturni tra due riposi settimanali, nel mese e nell'anno sono invece fissati, per ogni Sezione Specifica, come stabilito al successivo punto 2.7.

In relazione a specifiche esigenze di carattere tecnico, produttivo od organizzativo, a livello di contrattazione aziendale possono essere concordate modalità di calcolo diverse del limite numerico annuo di servizi notturni, nonché gli eventuali ulteriori criteri di cui all'ultimo capoverso del medesimo punto 1.9.

2.6 Pause

Con riferimento alla definizione di cui al 7° alinea della lettera c) del precedente punto 2.1, anche per i lavoratori di cui al presente punto 2 si applica la disciplina generale di cui al 1° capoverso del precedente punto 1.12.

Per la fruizione del pasto ai sensi dei punti 1 e 3 dell'art. 51 del presente CCNL, nella programmazione dei turni dovrà essere prevista una pausa di almeno 30 minuti, considerata all'interno del periodo di lavoro giornaliero; tale pausa è assorbita dall'eventuale RFR qualora interessi le fasce orarie 11.00-15.00 e/o 18.00-22.00. Tale pausa non è programmata nei casi di prestazioni notturne non successive ad un RFR, qualora tali prestazioni abbiano inizio a partire dalle ore 22.00.

A livello di contrattazione aziendale potranno essere concordate specifiche modalità per la fruizione, nei casi previsti, del pasto durante la pausa, nonché le eventuali modalità di adeguamento a tale scopo della durata della stessa.

2.7 Sezioni Specifiche

La normativa che segue è riferita ad ognuna delle Sezioni Specifiche di cui alla lettera e) del precedente punto 2.1 ed esclusivamente ai moduli di equipaggio ivi indicati, composti come descritto alla lettera d) del medesimo punto 2.1.

A livello di contrattazione aziendale possono essere concordate eventuali ulteriori configurazioni organizzative dei moduli di equipaggio, le cui corrispondenti norme di utilizzazione andranno definite nell'ambito della relativa Sezione Specifica di appartenenza, fermo restando quanto definito nella medesima e, ove previsto, sulla base di quanto disposto dall'ANSF.

2.7.A Sezione Specifica "SP1" (trasporto passeggeri veloce)

A.1 Lavoro giornaliero

a) La durata massima del periodo di lavoro giornaliero è pari a:
   - 10 ore, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 ed effettuati con moduli di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2;
   - 8 ore e 30 minuti, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 ed effettuati con modulo di equipaggio MEC1;
   - 7 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1;
   - 8 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2.
   - 17 ore complessive, ottenute come somma dei due periodi di lavoro giornalieri antecedente e seguente il RFR, per tutti i moduli di equipaggio con durata massima pari a 9 ore per i servizi diurni nella fascia oraria 5.00-24.00 e con i limiti di durata previsti ai precedenti 2° e 3° alinea per i servizi notturni;

b) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese, può essere concordata:

- l'elevazione fino a 10 ore del limite di durata massima del periodo di lavoro giornaliero e l'estensione della fascia oraria fino alle ore 1.00 per i servizi di cui al 2° alinea della precedente lettera a);
- l'estensione della fascia oraria fino alle ore 1.00 per i servizi diurni con RFR e con durata massima di 9 ore, di cui al 5° alinea della precedente lettera a).

Inoltre, a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9 si può concordare:

- l'elevazione fino a 18 ore della durata complessiva dei due periodi di lavoro giornalieri antecedente e seguente il RFR di cui al 4° alinea della precedente lettera a);
- allo scopo di ridurre il numero di servizi con RFR programmabili nel mese di cui alla lettera b) del successivo punto A.3, il prolungamento fino a 11 ore della durata massima del periodo di lavoro giornaliero per il PDB per i servizi di cui al 1° alinea della precedente lettera a) anche interessanti la fascia oraria 0.00-1.00, nel numero massimo di 5 servizi per mese.

A.2 Riposo giornaliero in residenza

a) La durata minima del riposo giornaliero in residenza è pari a:

- 14 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero collocato nella fascia oraria 5.00-24.00;
- 18 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero interessante la fascia oraria 0.00-5.00.

b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, è possibile concordare la durata minima di 14 ore del riposo giornaliero in residenza a seguito di servizi che terminano entro le ore 1.00.

A.3 Riposo giornaliero fuori residenza

a) La durata minima del RFR è pari a 7 ore consecutive, comunque interessanti la fascia oraria 0.00-5.00;

b) il numero massimo dei RFR programmabili per ogni lavoratore è fissato in:
- 2 tra 2 riposi settimanali;
- 5 nel mese;

c) l'assenza dalla residenza determinata dalla sequenza periodo di lavoro giornaliero (andata) + RFR + periodo di lavoro giornaliero (ritorno) non potrà essere programmata per periodi superiori a 24 ore;

d) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, è possibile concordare l'elevazione del periodo di assenza dalla residenza fino ad un massimo di 30 ore.

A.4 Servizio di condotta

a) per ogni periodo di lavoro giornaliero, il limite massimo per la programmazione della attività di condotta, come definita al 1° alinea della lettera c) del precedente punto 2.1, è di:

- 6 ore di condotta continuativa, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC2;
- 5 ore di condotta continuativa, per servizi effettuati con moduli di equipaggio MEC1;
- 6 ore e 30 minuti di condotta effettiva, con garanzia del rientro in residenza, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1;

b) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere concordata l'elevazione fino a 7 ore del limite massimo per la programmazione della condotta effettiva, con garanzia del rientro in residenza, per servizi programmati in A/R effettuati con modulo di equipaggio MEC1, per un massimo di 5 servizi nel mese.

A.5 Lavoro notturno

Con riferimento al 2° capoverso del precedente punto 2.5, il numero massimo di servizi notturni programmabili è fissato in:

a) 2 servizi tra due riposi settimanali consecutivi;
b) 11 per mese;
c) 79 per anno.

Per quanto riguarda i servizi annui di cui alla precedente lettera c), resta confermato quanto previsto al 3° capoverso del precedente punto 2.5.

A.6 Termine del servizio

Il lavoratore ha facoltà di lasciare il servizio secondo le modalità stabilite al successivo punto 2.8 non prima di 2 ore oltre il termine programmato dello stesso e, in ogni caso, non oltre 1 ora rispetto ai limiti massimi programmabili stabiliti alla precedente lettera a) del punto A.1.

A livello di contrattazione aziendale potrà essere definito un termine più elevato rispetto ai limiti massimi programmabili del periodo di lavoro giornaliero, comunque non oltre le 2 ore.

2.7.B Sezione Specifica "SP2" (trasporto passeggeri regionale e locale)

B.1 Lavoro giornaliero

a) La durata massima del periodo di lavoro giornaliero è pari a:

- 8 ore e 30 minuti, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 ed effettuati con moduli di equipaggio MEC1, MEC4;
- 10 ore, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2;

- 7 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC1, MEC4;
- 8 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2;
- 16 ore complessive, ottenute come somma dei due periodi di lavoro giornalieri antecedente e seguente il RFR, per tutti i moduli di equipaggio con durata massima pari a 8 ore e 30 minuti per i servizi diurni nella fascia oraria 5.00-24.00 e con i limiti di durata previsti ai precedenti 3° e 4° alinea per i servizi notturni.

b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di contemperare il miglioramento dell'efficienza produttiva delle imprese e la riduzione del numero dei RFR, può essere concordata, limitatamente ai servizi effettuati su linee complementari di RFI S.p.A. e/o su linee di altri gestori dell'infrastruttura ferroviaria:

- l'elevazione fino a 10 ore del limite di durata massima del periodo di lavoro giornaliero per i servizi di cui al 1° alinea della precedente lettera a).

Inoltre, a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere concordata l'estensione della fascia oraria fino alle ore 1.00 per i servizi di cui al 1° e 2° alinea e per i servizi diurni di cui al 5° alinea della precedente lettera a).

B.2 Riposo giornaliero in residenza

a) La durata minima del riposo giornaliero in residenza è pari a:

- 14 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero collocato nella fascia oraria 5.00-24.00;
- 18 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero interessante la fascia oraria 0.00-5.00;

b) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese, è possibile concordare:

- le condizioni per la riduzione fino a 11 ore consecutive della durata minima del riposo giornaliero in residenza tra servizi programmati in A/R collocati su due distinte giornate di calendario consecutive e le cui prestazioni giornaliere siano entrambe collocate nella fascia oraria 6.00-22.00.

Inoltre, a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, è possibile concordare:

- la durata minima di 14 ore del riposo giornaliero in residenza di cui al 1° alinea della precedente lettera a), a seguito di servizi che terminano entro le ore 1.00.

- l'ampliamento della fascia oraria di cui al 1° alinea della precedente lettera b) al periodo 5.00-24.00.

B.3 Riposo giornaliero fuori residenza

a) La durata minima del RFR è pari a:
   - 7 ore consecutive, comunque interessanti la fascia oraria 0.00-5.00;
   - 6 ore consecutive, qualora il RFR sia collocato per almeno 4 ore nella fascia oraria 0.00-5.00.

b) Il numero massimo dei RFR programmabili per ogni lavoratore è fissato in:
   - 2 tra due riposi settimanali;
   - 5 nel mese, per il PDM;
   - 4 nel mese, per il PDB.

c) L'assenza dalla residenza determinata dalla sequenza periodo di lavoro giornaliero (andata) + RFR + periodo di lavoro giornaliero (ritorno) non potrà essere programmata per periodi superiori a 24 ore.

d) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità stabilite al successivo punto 2.9, può essere concordata la riduzione a 6 ore consecutive di durata minima del RFR nel caso in cui entrambi i periodi di lavoro giornaliero afferenti tale RFR siano collocati nella fascia oraria 5.00-24.00.

B.4 Servizio di condotta

a) Per ogni periodo di lavoro giornaliero, il limite massimo per la programmazione della attività di condotta, come definita al 1° alinea della lettera c) del precedente punto 2.1, è di:
   - 5 ore di condotta continuativa, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1 oppure MEC4;
   - 5 ore e 30 minuti di condotta continuativa, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC2;
   - 5 ore e 30 minuti di condotta effettiva, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1 e MEC4.

B.5 Lavoro notturno

Con riferimento al 2° capoverso del precedente punto 2.5, il numero massimo di servizi notturni programmabili è fissato in:

a) 2 servizi tra due riposi settimanali consecutivi;
b) 11 per mese;
c) 79 per anno.

Per quanto riguarda i servizi annui di cui alla precedente lettera c), resta confermato quanto previsto al 3° capoverso del precedente punto 2.5.

B.6 Termine del servizio

Il lavoratore ha facoltà di lasciare il servizio secondo le modalità stabilite al successivo punto 2.8 non prima di due ore oltre il termine programmato dello stesso e, in ogni caso, non oltre 1 ora rispetto ai limiti massimi programmabili stabiliti alla precedente lettera a) del punto B.1.

A livello di contrattazione aziendale potrà essere definito un termine più elevato rispetto ai limiti massimi programmabili del periodo di lavoro giornaliero, comunque non oltre le 2 ore.

2.7.C Sezione Specifica "SP3" (trasporto passeggeri)

C.1 Lavoro giornaliero

a) la durata massima del periodo di lavoro giornaliero è pari a:

- 10 ore, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00;
- 7 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC1 oppure MEC4;
- 8 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2;
- 17 ore complessive, ottenute come somma dei due periodi di lavoro giornalieri antecedente e seguente il RFR, per tutti i moduli di equipaggio, con durata massima pari a 9 ore per i servizi diurni nella fascia oraria 5.00-24.00 e con i limiti di durata previsti ai precedenti 2° e 3° alinea per i servizi notturni.

b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere concordata:

- l'estensione della fascia oraria fino alle ore 1.00 per i servizi di cui al 1° alinea e per i servizi diurni di cui al 4° alinea della precedente lettera a).

C.2 Riposo giornaliero in residenza

a) La durata minima del riposo giornaliero in residenza è pari a:

- 14 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero collocato nella fascia oraria 5.00-24.00;
- 18 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero interessante la fascia oraria 0.00-5.00.

b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, è possibile concordare la durata minima di 14 ore del riposo giornaliero in residenza a seguito di servizi che terminano entro le ore 1.00.

C.3 Riposo giornaliero fuori residenza

a) La durata minima del RFR è pari a 7 ore consecutive, comunque interessanti la fascia oraria 0.00-5.00;

b) la durata minima del RFR è pari a 6 ore consecutive, se il RFR è collocato per almeno 4 ore nella fascia oraria 0.00-5.00;

c) il numero massimo dei RFR programmabili per ogni lavoratore è fissato in:

- 2 tra 2 riposi settimanali;
- 5 nel mese;

d) l'assenza dalla residenza determinata dalla sequenza periodo di lavoro giornaliero (andata) + RFR + periodo di lavoro giornaliero (ritorno) non potrà essere programmata per periodi superiori a 24 ore;

e) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, è possibile concordare l'elevazione del periodo di assenza dalla residenza fino ad un massimo di 30 ore.

C.4 Servizio di condotta

a) Per ogni periodo di lavoro giornaliero, il limite massimo per la programmazione della attività di condotta, come definita al 1° alinea della lettera c) del precedente punto 2.1, è di:
   - 6 ore di condotta continuativa, per prestazioni giornaliere effettuate con modulo di equipaggio MEC2;
   - 4 ore e 30 minuti di condotta continuativa, per prestazioni giornaliere effettuate con modulo di equipaggio MEC1 oppure MEC4;
   - 6 ore di condotta effettiva, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1 oppure MEC4. Qualora il servizio di condotta interessi la fascia 0.00-5.00 deve essere garantito il rientro in residenza.

b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere concordata:
   - l'elevazione fino ad un massimo di 5 ore della condotta continuativa di cui al 2° alinea della precedente lettera a);
   - l'elevazione fino a 6 ore e 30 minuti del limite massimo per la programmazione della condotta effettiva di cui al 3° alinea della precedente lettera a), con garanzia del rientro in residenza qualora il servizio di condotta interessi la fascia 0.00-5.00.

C.5 Lavoro notturno

Con riferimento al 2° capoverso del precedente punto 2.5, il numero massimo di servizi notturni programmabili è fissato in:

a) 2 servizi tra due riposi settimanali consecutivi;
b) 11 per mese;
c) 79 per anno;
d) a livello di contrattazione aziendale potrà essere programmato un terzo servizio notturno tra due riposi settimanali consecutivi, purché il terzo servizio non sia consecutivo al precedente e non interessi per più di 1 ora la fascia oraria 0.00-5.00, fino ad un massimo di 2 volte nel mese.

Per quanto riguarda i servizi annui di cui alla precedente lettera c), resta confermato quanto previsto al 3° capoverso del precedente punto 2.5.

C.6 Termine del servizio

Il lavoratore ha facoltà di lasciare il servizio secondo le modalità stabilite al successivo punto 2.8 non prima di 2 ore oltre il termine programmato dello stesso e,

in ogni caso, non oltre 1 ora rispetto ai limiti massimi programmabili stabiliti alla precedente lettera a) del punto C.1.

A livello di contrattazione aziendale potrà essere definito un termine più elevato rispetto ai limiti massimi programmabili del periodo di lavoro giornaliero, comunque non oltre le 2 ore.

2.7.D Sezione Specifica "SM" (trasporto merci)

Moduli di equipaggio

Il modulo di equipaggio MEC3 di cui al 2° alinea della lettera d) del precedente punto 2.1, composto da un solo agente PDM e da un agente PPT in cabina di guida, può operare solo su linee attrezzate con SCMT o SSC e con mezzi di trazione attrezzati con SCMT o SSC e GSM/GSM-R.

D.1 Lavoro giornaliero

a) La durata massima del periodo di lavoro giornaliero è pari a:
   - 10 ore, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 ed effettuati con modulo di equipaggio MEC2;
   - 8 ore e 30 minuti, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 ed effettuati con modulo di equipaggio MEC3 oppure MEC4**,** comprendente una pausa di almeno 30 minuti;
   - 8 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 ed effettuati con modulo di equipaggio MEC2;
   - 7 ore per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 ed effettuati con modulo di equipaggio, MEC3 oppure MEC4;
   - 16 ore complessive, ottenute come somma dei due periodi di lavoro giornalieri antecedente e seguente il RFR, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC2 con durata massima pari a 8 ore per i servizi diurni e con i limiti di durata previsti al precedente 3° alinea per i servizi notturni;
   - 16 ore complessive, ottenute come somma dei due periodi di lavoro giornalieri antecedente e seguente il RFR, per i servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC3 oppure MEC4 con durata massima pari a 8 ore per i servizi diurni e con i limiti di durata previsti al precedente 4° alinea per i servizi notturni.

b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, si può concordare:
   - l'estensione fino alle ore 1.00 della fascia oraria per i servizi di cui al 1° alinea;
   - l'elevazione a 11 ore del limite di durata massima del periodo di lavoro giornaliero di cui al 1° alinea della precedente lettera a);
   - l'elevazione a 10 ore del limite di durata massima del periodo di lavoro giornaliero di cui al 2° alinea della precedente lettera a);

- l'elevazione a 8 ore del limite di durata massima del periodo di lavoro giornaliero di cui al 4° alinea della precedente lettera a) per i servizi interessanti le fasce orarie 0.00-1.00 e 4.00-5.00;
- l'elevazione fino a 9 ore della durata massima del periodo di lavoro giornaliero per i servizi diurni di cui al 5° alinea della precedente lettera a).

D.2 Riposo giornaliero in residenza

a) La durata minima del riposo giornaliero in residenza è pari a:
   - 16 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero collocato nella fascia oraria 5.00-24.00;
   - 18 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero interessante la fascia oraria 0.00-5.00;
   - 22 ore consecutive, dopo ciascun servizio nel caso di 2 servizi notturni consecutivi non intervallati da riposo settimanale, riducibili a 18 ore se il 2° servizio notturno è seguito da un RFR.

D.3 Riposo giornaliero fuori residenza

a) La durata minima del RFR è pari a 7 ore consecutive comunque interessanti la fascia oraria 0.00-5.00;

b) il numero massimo dei RFR programmabili per ogni lavoratore è fissato in:
   - 2 tra 2 riposi settimanali, elevabili a 3 con contrattazione a livello aziendale,
   - 5 nel mese;

c) l'assenza dalla residenza, determinata dalla sequenza periodo di lavoro giornaliero (andata) + RFR + periodo di lavoro giornaliero (ritorno), non potrà essere programmata di norma per periodi superiori a 24 ore;

d) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere concordata:
   - la programmazione di RFR con durata minima di 7 ore nella fascia 5.00-24.00 nel caso in cui i due periodi di lavoro giornaliero afferenti tale RFR siano collocati entrambi nella stessa giornata solare (0.00-24.00);
   - la programmazione di un 3° RFR tra due riposi settimanali;
   - l'elevazione fino ad un massimo di 7 dei RFR nel mese, di cui al 2° alinea della precedente lettera b);
   - l'ampliamento fino ad un massimo di 30 ore del periodo di assenza dalla residenza di cui alla precedente lettera c).

D.4 Servizio di condotta

a) Per ogni periodo di lavoro giornaliero, il limite massimo per la programmazione della attività di condotta, come definita al 1° alinea della lettera c) del precedente punto 2.1, è di:
   - 5 ore e 30 minuti di condotta continuativa per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC3 oppure MEC4 nella fascia oraria 5.00-24.00;
   - 5 ore di condotta continuativa per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC3 oppure MEC4 interessanti la fascia oraria 0.00-5.00;

- 6 ore e 30 minuti di condotta effettiva, per servizi A/R effettuati con modulo di equipaggio MEC3 oppure MEC4;
- 5 ore e 30 minuti di condotta effettiva per servizi di sola andata o solo ritorno effettuati con modulo di equipaggio MEC3 oppure MEC4;

b) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere concordata l'elevazione fino a 30 minuti dei limiti massimi per la programmazione della condotta di cui alla precedente lettera a).

D.5 Lavoro notturno

Con riferimento al 2° capoverso del precedente punto 2.5, il numero massimo di servizi notturni programmabili è fissato in:

a) 3 servizi tra due riposi settimanali consecutivi, purché il terzo servizio non sia consecutivo al precedente ed interessi per non più di 1 ora la fascia oraria 0.00-5.00;
b) 12 per mese
c) 79 per anno.

Per quanto riguarda i servizi annui di cui alla precedente lettera c), resta confermato quanto previsto al 3° capoverso del precedente punto 2.5.

D.6 Termine del servizio

Il lavoratore ha facoltà di lasciare il servizio secondo le modalità stabilite al successivo punto 2.8 non prima di tre ore oltre il termine programmato dello stesso e, in ogni caso:

- non oltre la 11ª ora in caso di prestazioni lavorative diurne;
- non oltre la 9ª ora in caso di prestazioni lavorative notturne;
- non oltre la 10ª ora in caso di prestazioni seguite da un RFR o a seguito di un RFR, fermo restando il limite previsto al precedente alinea in caso di prestazioni lavorative notturne.

Per i servizi A/R di cui ai precedenti 1° e 2° alinea, le aziende adotteranno prioritariamente le azioni per consentire il rientro in residenza del lavoratore.

2.7.E Sezione Specifica "SAN" (accompagnamento treni notte)

E.1 L'orario di lavoro settimanale di cui al precedente punto 1.1 sarà ripartito in turni di lavoro denominati "cicli di lavoro" che potranno svolgersi anche su periodi superiori a 7 giorni, purché nell'ambito del ciclo siano rispettati i giorni di riposo settimanale previsti per legge e l'orario di lavoro del ciclo sia fissato in misura proporzionale all'orario settimanale di 38 ore, che dovrà essere comunque garantito su base mensile.

E.2 L'orario di lavoro del personale viaggiante è costituito da:

- *scorta*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), secondo alinea;
- *accessoria*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), terzo alinea, considerando pari a 75 minuti per ogni tratta il tempo delle operazioni da eseguire prima della partenza e dopo l'arrivo del treno, e con diversa quantificazione che potrà essere concordata a livello aziendale in fase di definizione dei turni di cui al successivo punto 2.9;

- *spostamento di servizio*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), ottavo alinea;
- *riserva*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), quinto alinea, nel corso della quale in sede di contrattazione aziendale può essere concordata l'effettuazione di eventuali servizi a terra;
- *pausa*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), settimo alinea.

Il tempo totale concorre alla formazione dell'orario di lavoro stabilito dai cicli lavorativi.

La combinazione di più servizi satura il tempo del ciclo opportunamente riproporzionato all'orario di lavoro settimanale contrattualmente previsto.

E.3 In considerazione del fatto che i servizi oggetto della presente disciplina particolare si svolgono normalmente a cavallo di due giornate consecutive di calendario, la durata massima di un periodo programmato di lavoro ordinario non sarà superiore a 18 ore consecutive riferite a un servizio di sola andata o di solo ritorno.

Ove il servizio di accompagnamento superi il suddetto limite, la prestazione lavorativa sarà prolungabile, in funzione delle esigenze dell'orario di percorrenza del servizio, sino all'arrivo alla stazione di destinazione, aumentata dei tempi accessori che costituiscono l'orario di lavoro, come stabiliti al precedente punto 2.7.E.2, 2° alinea.

E.4 Data la specificità dei servizi di accompagnamento dei treni notte, al personale addetto non si applicano le disposizioni di cui al 2°, 3° e 4° capoverso del precedente punto 1.9.

E.5 I servizi di andata e conseguente ritorno programmati non possono essere più di 4 tra 2 riposi settimanali.

E.6 L'assenza dalla residenza così come definita al precedente punto 2.1, lettera d), 6° alinea, sarà programmata per periodi non superiori a 70 ore consecutive. Eventuali variazioni potranno essere concordate a livello aziendale, in funzione di specifiche esigenze organizzative/produttive.

E.7 In relazione alla particolare tipologia dell'attività svolta, il riposo giornaliero minimo in residenza, così come definito al precedente punto 2.1, lettera d), 3° alinea, tra due servizi non deve essere inferiore a 28 ore, comprendenti un'intera notte.
Eventuali variazioni potranno essere concordate a livello aziendale, in funzione di specifiche esigenze organizzative/produttive.

E.8 I riposi giornalieri fuori residenza, così come definito al precedente punto 2.1, lettera d), 3° alinea, potranno essere fruiti nel minimo di 8 ore consecutive, riducibili sino a 6 ore consecutive da concordare in sede di determinazione dei turni a livello aziendale. A livello di contrattazione aziendale, secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere altresì concordata la durata minima del riposo fuori residenza da fruire in casi eccezionali, purché sia comunque garantita al lavoratore una protezione appropriata, come previsto per legge.

E.9 Il periodo di riposo è disciplinato ai sensi del precedente punto 2.4.1.

E.10 A livello di contrattazione aziendale è fatta salva la possibilità di definire intese per l'articolazione organizzativa dei servizi connessa ad ulteriori eventuali specificità aziendali.

2.7.F Sezione Specifica "SAR" (assistenza e/o ristorazione a bordo treno)

F.1 In relazione alle specifiche esigenze di carattere tecnico-organizzativo, l'orario ordinario di lavoro settimanale, fissato in 38 ore, sarà ripartito in turni di lavoro denominati "cicli lavorativi", che potranno essere articolati anche su periodi superiori a 7 giorni purché, nell'ambito del ciclo, siano rispettati i giorni di riposo settimanale previsti e la durata dell'orario di lavoro del ciclo sia fissata in misura proporzionale all'orario settimanale di 38 ore.

In programmazione, l'orario settimanale di lavoro si calcola e si intende realizzato come media nel turno, con il limite massimo di 46 ore ed il limite minimo di 30 ore settimanali. In tale ambito la programmazione dovrà garantire su base quadrimestrale il rispetto delle 38 ore settimanali.

F.2 L'orario di lavoro del personale viaggiante è costituito da:

- *scorta*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), secondo alinea;
- *accessoria*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), terzo alinea; considerando il tempo delle operazioni da eseguire, prima della partenza e dopo l'arrivo del treno, pari a 60 minuti per i treni aventi origine nella stazione di presa servizio, 30 minuti per i treni in transito e 30 minuti dopo l'arrivo del treno. Nel caso non dovesse esserci la necessità di effettuare le operazioni di carico o scarico della merce e delle attrezzature necessarie per il servizio di bordo, i tempi accessori sopra elencati saranno di 30 minuti per i treni aventi origine nella stazione di presa servizio, 15 minuti per i treni in transito e 15 minuti dopo l'arrivo del treno. In applicazione del precedente punto 2.2 un'eventuale diversa quantificazione sarà oggetto di accordo aziendale in fase di definizione turni di cui al successivo punto 2.9;
- *spostamento di servizio*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), ottavo alinea;
- *riserva*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), quinto alinea, nel corso della quale in sede di contrattazione aziendale può essere concordata l'effettuazione di eventuali servizi a terra;
- *sosta di servizio*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), sesto alinea;
- *pausa*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), settimo alinea.

Il tempo totale concorre alla formazione dell'orario di lavoro stabilito dai cicli lavorativi.

La combinazione di più servizi satura il tempo del ciclo opportunamente riproporzionato all'orario di lavoro settimanale contrattualmente previsto.

F.3 La durata massima del periodo di lavoro giornaliero programmato è pari a 13 ore, elevabili fino a 14 ore per servizi programmati di andata e ritorno interessanti una sola coppia di treni previo accordo aziendale in fase di definizione turni, di cui al successivo punto 2.9, allo scopo di limitare il numero dei riposi fuori residenza nonché per il servizio in andata e ritorno, senza riposo fuori residenza, collocati nella fascia oraria 6.00-22.00 interessanti particolari relazioni ferroviarie.

A livello aziendale può essere altresì concordata l'elevazione fino a 18 ore del limite massimo di durata del periodo di lavoro giornaliero programmato in servizi su tratte internazionali.

F.4 Il riposo giornaliero minimo in residenza, così come definito al precedente punto 2.1, lettera d), 3° alinea, è fissato in:

- 11 ore consecutive a seguito di un periodo di lavoro giornaliero di durata non superiore a 10 ore ;
- 16 ore consecutive a seguito di un periodo di lavoro giornaliero la cui durata è compresa tra le 10.01 e le 13 ore;
- 24 ore consecutive a seguito di un periodo di lavoro giornaliero di durata superiore a 13 ore.

F.5 L'assenza dalla residenza di cui al precedente punto 2.1, lettera d), 6° alinea sarà di norma programmata per periodi non superiori a 24 ore consecutive, elevabili fino a 48 ore previo accordo aziendale in sede di compilazione turni.

F.6 Il riposo giornaliero fuori residenza di cui al punto 2.1, lettera d), 3° alinea, può avere durata minima di 7 ore consecutive, riducibili fino a 5 ore purchè detto limite inferiore sia ricompreso nella fascia oraria 0.00-6.00.

F.7 Il periodo di riposo settimanale è disciplinato ai sensi del precedente punto 2.4.1.

F.8 A livello di contrattazione aziendale è fatta salva la possibilità di definire intese per l'articolazione organizzativa dei servizi connessa ad ulteriori eventuali specificità aziendali.

F.9 Con riferimento al secondo capoverso del precedente punto 2.5 il numero massimo di servizi notturni programmabili è fissato in:

a) 2 servizi tra due riposi settimanali consecutivi
b) 11 per mese
c) 350 ore per anno.

2.7.G Sezione Specifica "SAP" (ausiliari e/o pulizia a bordo treno)

G.1 In relazione alle specifiche esigenze di carattere tecnico-organizzativo, l'orario di lavoro settimanale, fissato in 38 ore medie, sarà ripartito in turni di lavoro denominati "cicli lavorativi", che potranno essere articolati anche su periodi di 7 giorni purché nell'ambito del ciclo siano rispettati i giorni di riposo settimanali come normati dal presente CCNL e la durata del ciclo sia fissata in misura proporzionale all'orario settimanale di 38 ore. L'orario settimanale di 38 ore dovrà essere comunque garantito come media su base quadrimestrale.

G.2 L'orario di lavoro del personale mobile è costituito da:

- *scorta*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), 2° alinea;

- *accessoria*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), 3° alinea, la cui quantificazione sarà oggetto di accordo aziendale in fase di definizione turni di cui al successivo punto 2.9;
- *spostamento di servizio*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), 8° alinea;
- *riserva*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), 5° alinea, nel corso della quale in sede di contrattazione aziendale può essere concordata l'effettuazione di eventuali servizi a terra;
- *sosta di servizio*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), 6° alinea;
- *pausa*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), 7° alinea.

G.3 La durata massima del periodo di lavoro giornaliero programmato è pari a 13 ore, elevabili fino 14 ore per servizi programmati di andata e ritorno previo accordo aziendale in sede di compilazione dei turni, allo scopo di limitare il numero dei riposi fuori residenza nonché per i servizi in andata e ritorno, senza riposo fuori residenza, collocati nella fascia oraria 6.00 - 22.00 interessanti particolari relazioni ferroviarie.

G.4 Il riposo giornaliero minimo in residenza, così come definito al precedente punto 2.1, lettera d), 3° alinea, è fissato in:

- 11 ore consecutive a seguito di un periodo di lavoro giornaliero di durata non superiore a 10 ore;
- 16 ore consecutive a seguito di un periodo di lavoro giornaliero la cui durata è compresa tra le 10.01 e le 13 ore;
- 24 ore consecutive a seguito di un periodo di lavoro giornaliero di durata superiore a 13 ore.

G.5 L'assenza dalla residenza, come definita al precedente punto 2.1, lettera d), 6° alinea, sarà di norma programmata per periodi non superiori a 40 ore consecutive.

G.6 Il riposo giornaliero fuori residenza di cui al precedente punto 2.1, lettera d), 3° alinea, può avere durata minima di 7 ore consecutive, riducibili fino a 5 ore purché detto limite inferiore sia ricompreso nella fascia oraria 0.00-6.00.

G.7 Con riferimento al 2° capoverso del precedente punto 2.5 il numero massimo di servizi notturni programmabili è fissato in:

a) 2 servizi tra due riposi settimanali consecutivi
b) 11 per mese
c) 350 ore per anno

G.8 A livello di contrattazione aziendale è fatta salva la possibilità di definire intese per l'articolazione organizzativa dei servizi connessa ad ulteriori eventuali specificità aziendali.

2.7.H Sezione Specifica "SNT" (navi traghetto)

H.1 Per il personale marittimo impiegato a bordo di navi che effettuano servizi di traghettamento ferroviario di breve durata, l'articolazione dell'orario giornaliero

sarà effettuata nei turni avvicendati o con prestazione unica giornaliera di cui, rispettivamente, alle lettere a), c) e d) del precedente punto 1.6.

H.2 Per tale personale il cui periodo di lavoro giornaliero sia articolato nei turni di cui alla lettera a) del precedente punto 1.6, al fine di garantire l'avvicendamento degli equipaggi, la durata del periodo di lavoro giornaliero non sarà inferiore a 8 ore e 10 minuti.

H.3 Per il personale marittimo di cui al precedente punto 2.7.H.2, la durata minima del riposo giornaliero non può essere inferiore a 7 ore e 30 minuti consecutivi, ferma restando la media di almeno 11 ore nell'arco del mese.

H.4 Per il personale marittimo di cui al precedente punto 2.7.H.1 i servizi notturni programmabili sono 2 tra due riposi settimanali e 11 nel mese.

A livello di contrattazione aziendale potrà essere programmato un terzo servizio tra due riposi settimanali consecutivi, purché il terzo servizio non sia consecutivo al precedente.

Ai lavoratori di cui al precedente punto 2.7.H.1 si applicano le norme relative al lavoro notturno di cui al Capo IV del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e s.m.i..

H.5 Per il personale marittimo impiegato a bordo di navi che effettuano il servizio di traghettamento ferroviario su lunghe tratte, si applica la disciplina sull'orario di lavoro prevista dal D.Lgs. 108/2005 di recepimento della direttiva 1999/63/CE.

2.8 Termine del servizio

2.8.1 Nel corso di un periodo di lavoro giornaliero il PDM e il PDB hanno facoltà di lasciare il servizio nei limiti stabiliti, per ogni Sezione Specifica, al precedente punto 2.7.

2.8.2 Il lavoratore dovrà comunicare la volontà di lasciare il servizio almeno due ore prima dell'orario programmato di termine del periodo di lavoro giornaliero che sta effettuando.

In tali casi ed entro i termini definiti al precedente punto 2.8.1, il lavoratore potrà lasciare il servizio nella prima località utile tra quelle individuate tra azienda e Gestore dell'Infrastruttura in caso di inconvenienti di esercizio e/o di perturbazione della regolarità di circolazione dei treni.

2.8.3 Qualora il lavoratore non eserciti la facoltà di lasciare il servizio, l'azienda attua gli opportuni interventi affinché la prosecuzione del servizio non determini comunque, per il lavoratore che stia svolgendo attività di condotta ovvero di scorta, il superamento per oltre due ore dei limiti massimi programmabili - stabiliti per ogni Sezione Specifica al precedente punto 2.7 - nel raggiungere la località di fruizione del riposo, fatto salvo quanto previsto al precedente punto 2.7.D.6.

2.9 Procedura negoziale per l'elaborazione dei turni di servizio

I turni del personale mobile vengono elaborati dalle aziende in relazione alle esigenze di mercato.

In coincidenza del cambio dell'orario annuale e in occasione di significative variazioni in corso d'orario (VCO) dell'offerta commerciale, tali da richiedere la riarticolazione dei

piani di lavoro, si attiverà la procedura negoziale relativa ai turni di servizio, ed in tale ambito si collocherà anche il negoziato a livello di contrattazione aziendale nazionale/territoriale relativo alle materie di cui ai precedenti punti, finalizzato al miglioramento dell'efficienza produttiva delle aziende.

In tali occasioni le aziende forniranno alle strutture sindacali competenti una informativa in merito ai volumi di produzione assegnati ed alla consistenza di personale di ogni singolo impianto.

Qualora al termine della procedura negoziale per la programmazione dei turni di servizio non sia stata raggiunta un'intesa tra le parti, le aziende attiveranno comunque le proprie elaborazioni dei turni a decorrere dalla data programmata, nel rispetto della normativa di cui al presente CCNL e delle relative modalità attuative eventualmente convenute a livello di contrattazione aziendale ai sensi del presente punto 2.9.

Art. 29
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 lo svolgimento o in procinto di iniziare l'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 macchina 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);
   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.

3. Fermo restando l'orario di lavoro settimanale definito in applicazione del punto 1.1 dell'art. 28 (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. 74 (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. 28 (Orario di lavoro) del presente CCNL, è considerato lavoro straordinario quello eccedente il periodo di lavoro giornaliero programmato definito all'art. 28 (Orario di lavoro) del presente CCNL, ovvero le prestazioni rese in giornate di riposo lavorate e non recuperate. Tale lavoro straordinario è retribuito mensilmente con le maggiorazioni orarie previste all'art. 74 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL.
   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.

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. 74 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL.

3.2 Nel caso dei turni non cadenzati del personale mobile di cui alla lettera b) del punto 1.6 dell'art. 28 (Orario di lavoro) del presente CCNL, è considerato lavoro straordinario quello eccedente il periodo massimo di lavoro giornaliero definito all'art. 28 del presente CCNL. Tale lavoro straordinario è retribuito mensilmente con le maggiorazioni orarie previste all'art. 74 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL.

Sarà inoltre retribuita su base mensile, con la maggiorazione convenzionale del 20% della quota della retribuzione oraria di cui al punto 2 dell'art. 74 del presente CCNL, la differenza positiva tra i due seguenti valori:

a) somma delle prestazioni giornaliere effettivamente rese da ogni lavoratore, al netto delle eventuali eccedenze già riconosciute in applicazione del precedente capoverso;

b) ore ragguagliate al periodo di riferimento, calcolate come segue:
orario settimanale ordinario x il n° di settimane compreso nel mese di riferimento.

3.3 Le assenze dal lavoro per ferie, malattia, infortunio, riposi compensativi di cui al punto 2 dell'art. 30 (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 alla lettera b) del 2° capoverso del precedente punto 3.2, 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 di 38 ore.

3.4 Qualora il lavoratore entro il giorno 5 del mese successivo a quello di riferimento richieda il recupero delle eccedenze di orario di cui al precedente punto 3.2, il recupero stesso sarà disposto dalle aziende entro lo stesso mese, compatibilmente con le esigenze produttive e/o organizzative.

4. Le prestazioni aggiuntive comandate al personale che, alla data di applicazione a livello aziendale del presente CCNL sia collocato nel livello professionale Q - Quadri della scala classificatoria di cui al precedente art. 27, verranno riconosciute in caso di superamento delle 6 ore calcolate su base mensile.

Le prestazioni aggiuntive comandate al personale che accederà al livello professionale Q - Quadri successivamente alla data di applicazione a livello aziendale del presente CCNL, verranno riconosciute su base mensile come indicato al precedente punto 3.1.

In entrambi i casi troverà applicazione quanto previsto all'art. 74 del presente CCNL.

Qualora le prestazioni aggiuntive siano comandate ai Quadri in giornata di riposo lavorata e non recuperata, al lavoratore verrà riconosciuto un compenso orario corrispondente ai trattamenti previsti dall'art. 74 del presente CCNL. Tali prestazioni non vengono considerate ai fini del computo su base mensile delle ore eccedenti di cui al 1° capoverso del presente punto 4.

5. I limiti massimi delle prestazioni straordinarie, oltre ai casi eccezionali di cui al precedente punto 2, sono fissati in 250 ore annue e 80 ore trimestrali.

Art. 30
Riposo settimanale e giorni festivi

1. Riposo settimanale

1.1 Agli effetti del presente CCNL 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.

A livello di contrattazione aziendale può essere individuato un diverso giorno dell'anno per la festività del Santo Patrono, in sostituzione del 29 giugno.

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. 28 del presente CCNL, competono quanto previsto al punto 4 dell'art. 76 (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 capoverso, una giornata di retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 68 (Retribuzione)**,** all'art. 69 (Aumenti periodici di anzianità) e all'art. 72 (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. 76 (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 al punto 1, lettera a) dell'art. 74 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 3 dell'art. 68 (Retribuzione)**,** all'art. 69 (Aumenti periodici di anzianità) e all'art. 72 (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. 76 (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. 28 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. 76 (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. 28 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. 42 (Permessi) e 43 (Permessi per donatori di sangue e di midollo osseo) del presente CCNL sono assorbite dalle assenze stesse.

4. In sostituzione delle soppresse festività 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, anche in relazione a quanto stabilito al punto 3 del successivo art. 31 (Ferie) del presente CCNL.

   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. 31
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 15 giornate di calendario.
   Il periodo di fruizione continuativa delle ferie sarà stabilito dall'azienda, di norma nel periodo dal 15 giugno al 15 settembre, garantendo 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.

   Nel caso di nuove aziende, nei primi dodici mesi dall'avvio commerciale del servizio di trasporto ferroviario, il godimento del periodo continuativo di ferie di cui al precedente primo capoverso potrà essere ridotto, purché ciò non vanifichi la fruizione delle stesse a causa di un eccessivo frazionamento.

3. Ove le esigenze produttive non legate alla circolazione dei treni consentano la previsione di chiusura degli impianti in determinati periodi dell'anno, le aziende potranno disporre ferie collettive obbligatorie di norma per un massimo di 6 giornate continuative di calendario, anche frazionabili in due distinti periodi nell'anno.
   In tali casi le aziende dovranno dare apposita informativa alle RSU almeno 2 mesi prima.

   Per le attività di esercizio legate alla circolazione dei treni, ove le esigenze produttive lo consentano, con contrattazione a livello aziendale di unità produttiva potranno essere definiti

periodi di ferie collettive obbligatorie fino ad un massimo di 4 giornate continuative di calendario, anche frazionabili in due distinti periodi nell'anno.

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 fruite entro il 30 settembre dell'anno successivo.

   Al di fuori dei periodi di cui ai precedenti punti 2 e 3 le ferie, su richiesta del lavoratore, possono essere frazionate fino a mezza giornata e godute compatibilmente con le esigenze di servizio**.**

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), n) del punto 1.2 dell'art. 68 (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 fruite dal lavoratore deceduto.

8. Per i lavoratori di cui alle lettere a) e c) del punto 1.6 dell'art. 28 (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. 28 (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 al punto 2 dell'art. 28 sopracitato.

   Per tali lavoratori, ai fini della ripresa del turno programmato è ammessa la frazionabilità a mezza giornata delle ferie.

PARTE V
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 32
Malattia e infortunio non sul lavoro

1. Il lavoratore malato deve avvertire l'azienda di norma 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 dovrà comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia inviato dal medico telematicamente.

   Nei seguenti casi che si indicano a titolo esemplificativo (medico o struttura curante non convenzionati con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso, problemi tecnici di trasmissione del certificato telematico, insorgenza dello stato patologico all'estero) il lavoratore, ove entro i tre giorni di cui al precedente capoverso non sia in possesso del numero di protocollo identificativo del certificato di malattia, dovrà inviare all'azienda, entro il suddetto termine di 3 giorni, il certificato medico rilasciato dal medico attestante la prognosi e la data di inizio della malattia o dell'infortunio non sul lavoro.
   L'invio del certificato dovrà avvenire tramite mail o tramite fax agli indirizzi o ai numeri di fax indicati dall'azienda.

2. L'eventuale prosecuzione dello stato di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio, e deve essere attestata dal certificato medico telematico del quale il lavoratore dovrà comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.
   La comunicazione dovrà avvenire tramite mail o tramite fax agli indirizzi o ai numeri di fax indicati dall'azienda.

   Nei casi individuati a titolo esemplificativo al terzo capoverso del precedente punto 1 il lavoratore, ove entro i due giorni di cui al precedente capoverso non sia in possesso del numero di protocollo identificativo del certificato di malattia, dovrà inviare all'azienda, entro il suddetto termine di due giorni, il certificato medico rilasciato dal medico attestante la prognosi ed il periodo di prolungamento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro.
   L'invio del certificato dovrà avvenire tramite mail o tramite fax agli indirizzi o ai numeri di fax indicati dall'azienda.

3. Il lavoratore malato non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda. Il lavoratore che durante il periodo di malattia debba recarsi in altro luogo della stessa o di altra località ha l'obbligo di 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. 59 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 alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale, per un periodo di comporto di 12 mesi; durante tale periodo le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro un trattamento economico ad integrazione di quanto il lavoratore percepisce da parte degli Enti previdenziali in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, compresi i primi 3 giorni di assenza, fino al raggiungimento del 100% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) per i primi 9 mesi ed all'80% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (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 comporto risulti di durata superiore a 40 giorni, il periodo di comporto sarà pari a 15 mesi e durante tale prolungamento il lavoratore ha diritto ad un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce da parte degli Enti previdenziali in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del 50% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione).

   Nel computo dei periodi di comporto di cui al presente punto non si tiene conto delle assenze dovute ai periodi di degenza ospedaliera continuativa di durata superiore a 20 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 comporto 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% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) per i primi 18 mesi ed il 70% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) per i successivi 12 mesi.

9. Prima che siano superati i limiti di comporto, 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 comporto risulti di durata superiore a 2 mesi, il periodo di aspettativa di cui al precedente capoverso sarà elevato fino a 16 mesi.

L'azienda concederà tale aspettativa al termine del periodo di comporto, 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 comporto, 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 dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie, 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 lavorativa. Compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, l'individuazione mirerà prioritariamente alla ricollocazione nell'ambito dello stesso livello professionale e ne sarà data 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. 33
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 i 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 comunicazione dovrà essere resa dal lavoratore nel 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 percepisca 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 alla posizione retributiva 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 dell'Agenzia Nazionale della Sicurezza delle Ferrovie, 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 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. 34
Tutela della maternità e della paternità

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. 47 del D.P.R. 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 D.Lgs. n. 151/2001, 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 D.P.R. 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. n. 151/2001, 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 dell'inizio dell'astensione.

2. Trattamento economico

2.1 Durante il periodo di astensione obbligatoria l'azienda provvede ad integrare la prestazione erogata dagli Enti previdenziali fino al raggiungimento del 100% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d), n) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.

La 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 per un periodo massimo complessivo, tra i due genitori, di 6 mesi.

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

Durante il periodo di astensione facoltativa l'azienda è tenuta ad anticipare la prestazione erogata dagli Enti previdenziali, pari al 30% della retribuzione calcolata secondo la normativa di riferimento.

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 ed il padre lavoratore hanno diritto alla prestazione economica di cui al capoverso 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.

2.4 Per i periodi di assenza facoltativa i lavoratori percepiranno integralmente l'importo dovuto a titolo di tredicesima mensilità ed i periodi di assenza sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore.

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. 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. 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 l'azienda anticipa per conto dell'Ente previdenziale erogatore della prestazione un trattamento economico pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi stessi.

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. n. 151/2001.

6. Disposizioni varie

6.1 Ai fini della sostituzione anticipata fino a 3 mesi di cui al secondo capoverso del precedente punto 1.9 la lavoratrice in stato di gravidanza consegna all'azienda il certificato medico indicante la data presunta del parto.

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 CCNL 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 del D.Lgs. n. 196/2003 in materia di riservatezza di dati personali.

Art. 35
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 dal D.Lgs. n. 196/2003.

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. 124 del D.P.R. n. 309/1990 e dell'art. 4 della L. n. 53/2000 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 e successive norme di attuazione, 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 e successive norme di attuazione.

Art. 36
Persone con handicap

1. Ai sensi di legge le disposizioni del presente articolo si applicano al lavoratore anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori che assistono un parente o un affine portatore di handicap grave entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado nei limiti previsti dalla legge, ancorché non conviventi.

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. 33, comma 1, del T.U. - D.Lgs. n. 151/2001, 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. A condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno, la lavoratrice o il lavoratore che assiste persone con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a tre giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche in maniera continuativa ai sensi di quanto previsto dall'art. 33, commi 3 e 3 bis della legge 5.2.1992, n. 104.
   Tale diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.
   I permessi di cui al presente punto sono cumulabili con quelli di cui agli artt. 32 e 47 del D.Lgs. n. 151/2001.

5. Per i permessi retribuiti di cui ai precedenti punti 2 e 3 l'azienda anticiperà la prestazione erogata dagli Enti previdenziali, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai permessi stessi. A tali permessi si applica, inoltre, quanto previsto dall'art. 34, comma 5 del D.Lgs n. 151/2001 e i permessi medesimi sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

6. Per quanto riguarda il congedo straordinario per assistenza a portatori di handicap grave, si rinvia all'art. 42 commi 5, 5-bis, 5-ter, 5-quater e 5-quinquies del D.Lgs n. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

   Il congedo straordinario è cumulabile, ai sensi di legge, nello stesso mese, con i permessi di cui al precedente punto 4.

7. Ai sensi del comma 5 dell'art. 33 della citata L. n. 104/1992 il lavoratore di cui al precedente punto 4 ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere 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, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito in altra sede senza il proprio consenso. Si applica in questi casi quanto previsto al precedente punto 5.

9. Quanto stabilito ai precedenti punti 2, 3, 4, 5, 6 e 7 si applica anche in caso di adozione o affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

10. Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni in materia di riservatezza di dati personali.

Art. 37
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. 41 (Congedo per gravi motivi familiari) del presente CCNL.

Art. 38
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 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.

Si applica quanto previsto dalla legge 26.2.1987, n. 49, in materia di cooperazione con i Paesi in via di sviluppo.

Art. 39
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 la giornata di discussione della tesi di laurea e per le giornate in cui svolgono le prove di esame, comprese quelle di maturità.

   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. Tali permessi non assorbono la giornata individuata come riposo settimanale ai sensi del precedente art. 30.

   I permessi di cui al presente punto 2 sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

3. Per gli esami universitari ripetuti verrà riconosciuta una sola giornata di permesso non retribuito, con un massimo di due giornate nell'anno.

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. 40 (Congedi per formazione e per formazione continua) del presente CCNL ed in conformità alle disposizioni dell'art. 5 della legge 8.3.2000, n. 53.

5. Al fine di usufruire delle facilitazioni previste dal presente articolo il lavoratore dovrà produrre le certificazioni necessarie rilasciate dai competenti istituti.

Art. 40
Congedi per formazione e per formazione continua

1. Ai sensi dell'art. 5 della legge 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. 41
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 L. n. 53/2000.

Art. 42
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 alla posizione retributiva 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 e/o di ogni parente entro il secondo grado e/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.

Art. 43
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 alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

Art. 44
Servizio militare o servizio civile sostitutivo

1. Il servizio di leva obbligatoria, ora sospeso per effetto della legge n. 226/2004, il servizio civile sostitutivo e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

2. Il lavoratore chiamato al servizio di leva obbligatoria, 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.

Art. 45
Trasferimenti

A. 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 in relazione a comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive;

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 indicazione delle motivazioni, con un preavviso di almeno quaranta giorni.
   Il lavoratore potrà richiedere all'azienda di indicare le esigenze di cui al precedente punto 1 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.

4. I trasferimenti di cui al precedente punto 1 non possono essere disposti, in assenza del consenso degli interessati, nei confronti dei lavoratori che:
   - rientrino nelle tutele previste dalla L. n.104/1992;
   - abbiano compiuto i 55 anni di età, ad esclusione dei lavori relativi alla costruzione di linee e impianti.

5. In caso di trasferimento per intervenute esigenze tecniche, organizzative e produttive le aziende, a parità di caratteristiche professionali richieste terranno conto, nell'ordine:

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

6. In caso di trasferimento per intervenute esigenze tecniche, organizzative e produttive le aziende potranno procedere con i trasferimenti individuali in una regione diversa da quella in cui si trova la sede di lavoro originaria solo in casi eccezionali.

7. È facoltà del lavoratore fare domanda di trasferimento. Nel caso di più domande di trasferimento per la medesima località avanzate dai lavoratori, 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 anagrafica;
d) del numero dei figli minori a carico.

A livello aziendale saranno definiti i criteri per valutare le anzianità di cui alla precedente lettera a) nel caso di cambio di figura professionale.

8. Al lavoratore trasferito spettano i trattamenti previsti all'art. 78 (Indennità di trasferimento) del presente CCNL, ad esclusione dei casi di trasferimento di cui al precedente punto 7 in accoglimento di domanda del lavoratore.

9. I trasferimenti individuali di cui al presente articolo saranno oggetto di tempestiva comunicazione e di informativa periodica alle RSU territorialmente competenti.

B. Trasferimenti collettivi

Nei casi di trasferimenti collettivi per chiusura o spostamento di sedi/impianti conseguenti alla introduzione di nuove tecnologie o alle riorganizzazioni industriali, a livello aziendale saranno definite le relative procedure sindacali.

Art. 46
Mobilità 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 2 del precedente art. 45.

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, tra quelle stipulanti il presente CCNL, cui conferisce mandato.

3. Lo spostamento può essere disposto anche in accoglimento di apposita domanda del lavoratore.

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. 47
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. 48
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 al 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 finalizzate 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 bis, punto 2, lettera A (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 bis, punto 2, lettera A (Relazioni industriali) del presente CCNL 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. 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 2.500 dipendenti.

Art. 49
Ambiente, salute e sicurezza del lavoro

1. Con riferimento alla legislazione e regolamentazione in materia di tutela ambientale e di salute e sicurezza del lavoro e per raggiungere gli obiettivi fondamentali di salute e 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 per la salute e sicurezza sul lavoro, al fine di concretizzare un'azione di continuo miglioramento ed adeguamento delle attuali prestazioni in tema di ambiente e di salute e sicurezza sul lavoro.

2. Nel riconoscere la priorità della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro 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 salute e 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. 15 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni:
   - 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 e formazione;
   - procedure per il controllo sanitario.

4. La valutazione dei rischi, ai sensi degli artt. 17 e 28 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni 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; nell'ambito di quanto previsto all'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni in ordine agli esiti della valutazione dei rischi le imprese provvederanno a dotare i dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale necessari.

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'adeguatezza.
Delle valutazioni comuni l'azienda darà tempestiva comunicazione agli RLS di ciascuna unità produttiva.

Le parti istituiranno una Commissione paritetica che entro il 31 dicembre 2012 analizzerà le soluzioni già messe in atto al fine di garantire il soccorso in caso di malore del personale in tempi certi e, comunque, più rapidi possibili, in aderenza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e dal DM n. 19/2011.
Gli esiti dell'analisi effettuata dalla Commissione e le eventuali proposte saranno valutate dalle parti.

5. Le aziende sono altresì tenute a fornire una adeguata ed aggiornata informazione e formazione 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 salute e sicurezza e di tutela ambientale e le disposizioni aziendali adottate in materia.

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 dell'introduzione di nuove apparecchiature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi.

7. E' fatto obbligo al lavoratore di osservare le disposizioni e le istruzioni impartite ai fini della protezione individuale e collettiva, di utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di indossare gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuale ed a tal fine le aziende predisporranno idonei supporti logistici.

   La mancata ottemperanza a tali obblighi, ricompresi nella lettera c) dell'art. 56 (Doveri del personale) del presente CCNL, potrà essere oggetto di sanzione disciplinare.

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 documento di valutazione dei rischi da interferenza, secondo quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, e del piano di sicurezza e coordinamento, secondo quanto previsto al Titolo IV - Capo I "Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei e mobili" del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni 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.

Le parti ritengono opportuno elevare il livello di prevenzione degli ambienti di lavoro nei quali si svolgono attività da parte dei lavoratori dipendenti da diversi datori di lavoro. A tal fine a livello aziendale potranno essere individuate soluzioni idonee al conseguimento di tale obiettivo.

9. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riceverà, secondo quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, 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 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. 50
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'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. 56 (Doveri del personale) del presente CCNL.

Art. 51
Pasti aziendali

1. Per le articolazioni dell'orario di lavoro giornaliero di cui alle lettere c) e d) del punto 1.6 del precedente art. 28, il lavoratore fruirà del pasto aziendale per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera ordinaria preventivamente programmata ed effettivamente resa, purché la prestazione programmata abbia una durata complessiva superiore alle 6 ore.
   Fermo restando quanto stabilito al precedente capoverso, per le prestazioni notturne con inizio dalle ore 22.00, ai lavoratori interessati verrà riconosciuto, in sostituzione del servizio di mensa aziendale o del servizio sostitutivo della stessa, un ticket per il pasto, il cui valore sarà definito a livello aziendale come indicato al 2° capoverso del successivo punto 6.
   In tale ambito potranno essere definite diverse modalità di fruizione del pasto relativamente a specifiche condizioni lavorative del personale della manutenzione delle infrastrutture che,

operando su prestazione unica giornaliera, venga chiamato a svolgere attività nel periodo notturno.

2. Per le articolazioni dell'orario di lavoro giornaliero di cui alla lettera a) del punto 1.6 del precedente art. 28, il lavoratore fruirà del pasto aziendale qualora la prestazione giornaliera ordinaria preventivamente programmata ed effettivamente resa sia superiore alle 6 ore, fermo restando quanto stabilito al 2° capoverso del precedente punto 1.

3. Per il personale mobile di cui alla lettera b) del punto 1.6 del precedente art. 28, il lavoratore fruirà del pasto aziendale per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera ordinaria preventivamente programmata ed effettivamente resa, purché la prestazione programmata abbia una durata complessiva almeno pari a 6 ore calcolate, in caso di ritardo, con riferimento all'ora reale di arrivo del treno.

   Il personale di macchina (PDM), di bordo (PDB) e polifunzionale (PPT) che effettua servizi con RFR è ammesso a fruire del pasto aziendale. Nei confronti di tale personale che effettua servizi con RFR che prevedano il servizio di ritorno con inizio dopo le ore 22.00, è ammessa la fruizione del pasto anche con riferimento a tale ultima prestazione, nella fascia oraria 18.00-22.00.

   Il personale di macchina (PDM), di bordo (PDB) e polifunzionale (PPT) che effettua servizi programmati di A/R che intercettino le fasce orarie 11-15 o 18-22 per più di due ore, è ammesso a fruire del pasto aziendale a prescindere dalla durata della prestazione giornaliera programmata.

   In tutti gli altri casi si applica quanto previsto al 2° capoverso del precedente punto 1.
   Per il restante personale (Sezioni specifiche SAN, SAR, SAP), a livello di contrattazione aziendale saranno definite diverse modalità per la fruizione del pasto.

4. L'attivazione dei periodi multiperiodali di cui al punto 1.2 del precedente art. 28 non comporterà modifiche al riconoscimento della fruizione del pasto, quale risulta al momento dell'attivazione stessa.

5. Le assenze dal servizio a qualunque titolo per frazioni di giornata (1/2 giornata di ferie, permessi orari a qualunque titolo ad esclusione delle assemblee durante l'orario di lavoro, flessibilità di orario in ingresso o in uscita) vanno detratte dalla durata della prestazione giornaliera ordinaria programmata ai fini del computo della durata complessiva come indicata ai precedenti punti.

6. La fruizione del pasto, che dovrà avvenire nelle mense aziendali o negli esercizi convenzionati che effettuino il servizio sostitutivo di mensa aziendale, dovrà essere programmata dall'azienda nelle fasce orarie 11.00-15.00 o 18.00-22.00.

   Nel caso in cui il lavoratore effettui la propria prestazione giornaliera in impianti sprovvisti di mensa aziendale o di esercizi convenzionati che effettuino il servizio sostitutivo di mensa aziendale verrà riconosciuto un ticket per il pasto il cui valore nominale sarà definito a livello aziendale.

   Per il personale di macchina (PDM), di bordo (PDB) e polifunzionale (PPT) che, per effetto del ritardo del treno, non possa fruire del pasto aziendale come previsto al precedente primo capoverso, le modalità di fruizione saranno definite a livello aziendale.

7. Quanto previsto nel presente articolo si applica anche al personale che venga chiamato a svolgere una prestazione lavorativa in giornata di riposo.

8. A livello di contrattazione aziendale potranno essere definiti regimi diversi per la fruizione dei pasti aziendali.

Art. 52
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 potranno 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. 53
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:

Livelli professionali	Durata
Quadri - A	4 mesi
B - C	3 mesi
D-E-F	2 mesi

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. 68 (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, l'azienda corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto previsto all'art. 2122 c.c.

4. Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

Art. 54
Fondo pensione complementare

Le parti individuano nel Fondo Eurofer il fondo di previdenza complementare per le aziende del settore delle attività ferroviarie.

Entro sei mesi dalla stipula del presente CCNL le parti individueranno le soluzioni tecnico-giuridiche più adeguate per consentire la trasformazione del Fondo Eurofer, attraverso le necessarie e conseguenti modifiche dello Statuto e del Regolamento, e stabiliranno misure, modalità e termini della contribuzione al Fondo.

Art. 55
Assistenza sanitaria integrativa

Le parti stipulanti valuteranno, entro la vigenza del presente CCNL, la possibilità di prevedere per i lavoratori delle singole imprese del settore forme di assistenza sanitaria integrativa, individuando le eventuali possibili soluzioni. Le aziende, in relazione ai correlati oneri, valuteranno le soluzioni individuate.

Art. 56
Doveri del personale

1. Il dipendente deve svolgere con diligenza e spirito di collaborazione le proprie mansioni osservando le disposizioni del presente CCNL e dei regolamenti interni dell'azienda, ove esistenti.
   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 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 contrarie a quanto disposto dal D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni; non deve esplicare, 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. 32 (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.

2. Le parti si danno atto che le problematiche relative a comportamenti comunque lesivi della dignità personale, ed in particolare le molestie e le molestie sessuali così come definite all'art. 26 del D.Lgs n. 198/2006, costituiscono un aspetto estremamente delicato.
   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, nel rispetto dei principi di cui alla raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE, si impegnano ad adottare codici di condotta volti a contrastare le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

   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 impedite 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. 57
Sanzioni disciplinari

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 7 della L. n. 300/1970, 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. 68 (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 di minore entità.

Art. 58
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. 59
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. 58;
b) per inosservanza ripetuta dell'orario di lavoro;
c) per inosservanza degli obblighi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 dell'art. 32 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del presente CCNL;
d) per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, anche di altre Società dello stesso Gruppo, o verso la clientela;
e) per tolleranza di irregolarità di servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto 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 specificatamente indicato;
h) in genere per negligenza o per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali 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. 60
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. 59;
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. 61
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. 60;
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.

Art. 62
Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da otto a dieci giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal 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. 61;
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 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 assenza ingiustificata pari a cinque giorni solari lavorativi consecutivi.

Art. 63
Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso:

a) per le mancanze di cui alle lettere b) e g) del precedente art. 62 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. 62;
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;
j) per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

2. Il ricorso, seppure errato, a tasti 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. 64
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;
j) 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;
k) 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. 56 (Doveri del personale) del presente CCNL.

Art. 65
Sospensione cautelare non disciplinare

1. L'azienda può disporre, nei casi riconducibili alle ipotesi di licenziamento di cui ai precedenti artt. 63 e 64, la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato. 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. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.

2. Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento.

3. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della 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. 66
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 in modo da consentire al dipendente di esercitare compiutamente il diritto di difesa nel rispetto della L. n. 300/1970 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 notificata al 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. Il termine di cui al punto 7 può essere sospeso, se sopraggiungono provati, oggettivi impedimenti di forza maggiore.

9. In mancanza di notifica del provvedimento disciplinare entro il termine 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. 67 (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. 67
Collegio di conciliazione ed arbitrato

1. Allo scopo di consentire la composizione stragiudiziale della controversia di cui al punto 10 del precedente art. 66 (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 L. n. 300/1970.

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, ciascuna 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.

PARTE VI
RETRIBUZIONE

Art. 68
Retribuzione

1. Elementi della retribuzione

   1.1 Sono elementi della retribuzione:

   a) minimo contrattuale, di cui al punto 3 del presente articolo;
   b) aumenti periodici di anzianità;
   c) assegni ad personam pensionabili, di cui al punto 4 del presente articolo.

   1.2 Sono elementi ulteriori della retribuzione:

   a) tredicesima mensilità;
   b) quattordicesima mensilità;
   c) indennità di funzione Quadri;
   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) compensi per reperibilità e disponibilità;
   m) indennità di maneggio denaro;
   n) indennità di turno;
   o) indennità per lavorazioni in condizioni disagiate;
   p) indennità diverse.

2. Modalità di corresponsione della retribuzione

   La retribuzione è corrisposta su base mensile secondo le procedure previste dal presente CCNL entro il 20 del mese successivo a quello corrente per la parte di retribuzione di cui al precedente punto 1.1 e alle lettere c) e d) del precedente punto 1.2.

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

   Le aziende che per effetto di quanto previsto ai due capoversi precedenti, modifichino le modalità di corresponsione in atto alla data di stipula del presente CCNL, ne daranno comunicazione ai propri dipendenti entro 60 giorni dalla data medesima.

   La 13ª mensilità è corrisposta entro e non oltre il 15 dicembre di ogni anno.
   La 14ª 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.

3. Minimi contrattuali

   In relazione a quanto previsto dall'art. 27 (Classificazione professionale) del presente CCNL, i valori dei minimi contrattuali mensili sono i seguenti:

Livelli		Parametri	Nuovi minimi				
			al 31.8.2012	dal 1.9.2012	dal 1.12.2012	dal 1.10.2013	dal 1.10.2014
			A	B	C	D	E
Q Quadri	Q1	173	2.024,10	2.104,57	2.158,21	2.198,44	2.238,67
	Q2	152	1.778,40	1.849,10	1.896,23	1.931,58	1.966,93
A - Direttivi	A	147	1.719,90	1.788,27	1.833,85	1.868,04	1.902,23
B Tecnici Specializzati	B1	140	1.638,00	1.703,12	1.746,53	1.779,09	1.811,64
	B2	134	1.567,80	1.630,13	1.671,68	1.702,84	1.734,00
	B3	132	1.544,40	1.605,80	1.646,73	1.677,42	1.708,12
C - Tecnici	C1	129	1.509,30	1.569,30	1.609,30	1.639,30	1.669,30
	C2	127	1.485,90	1.544,97	1.584,35	1.613,88	1.643,42
D Operatori Specializzati	D1	125	1.462,50	1.520,64	1.559,40	1.588,47	1.617,54
	D2	121	1.415,70	1.471,98	1.509,50	1.537,64	1.565,78
	D3	119	1.392,30	1.447,65	1.484,55	1.512,22	1.539,90
E Operatori	E1	117	1.368,90	1.423,32	1.459,60	1.486,81	1.514,02
	E2	112	1.310,40	1.362,49	1.397,22	1.423,27	1.449,31
	E3	110	1.287,00	1.338,16	1.372,27	1.397,85	1.423,43
F Generici	F1	102	1.193,40	1.240,84	1.272,47	1.296,19	1.319,91
	F2	100	1.170,00	1.216,51	1.247,52	1.270,78	1.294,03

3.1 Gli importi dei minimi contrattuali di cui sopra sono comprensivi dell'ex indennità di contingenza (ovvero dell'indennità integrativa speciale ex L. n. 324/1959 e successive modifiche ed integrazioni), nonché dell'E.D.R. di cui al Protocollo Interconfederale del 31 luglio 1992 e dell'E.D.R. di cui all'accordo nazionale del 24.1.2008.

3.2 Per i lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL, nei cui confronti trovava applicazione il precedente CCNL delle Attività Ferroviarie del 16.4.2003 e s.m.i., l'inquadramento nei nuovi livelli/posizioni retributive di cui al precedente punto 3 verrà effettuato in coerenza con quanto stabilito nella "Norma transitoria" del precedente art. 27 (Classificazione professionale) del presente CCNL.

Le parti confermano quanto già concordato al punto 6 della Premessa al presente CCNL.

4. Assegni ad personam pensionabili

4.1 L'eventuale assegno ad personam pensionabile determinato a livello aziendale in applicazione del punto 5 dell'art. 63 del previgente CCNL delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, resta confermato a favore dei lavoratori occupati nelle aziende che applicano il suddetto CCNL alla data di entrata in vigore 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 CCNL, potranno complessivamente produrre eccedenze di retribuzione da salvaguardare.

4.2 L'applicazione alla data del 31 agosto 2012 dei nuovi minimi contrattuali di cui al precedente punto 3 determina nei confronti dei lavoratori nei cui confronti ha trovato applicazione il previgente CCNL delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003 eccedenze di retribuzione da salvaguardare, che concorrono alla determinazione di un assegno ad personam pensionabile e non riassorbibile denominato "superminimo individuale", che ha le medesime caratteristiche e finalità dell'assegno ad personam pensionabile definito in applicazione del punto 5 dell'art. 63 del CCNL delle Attività Ferroviarie del 16.4.2003.

4.3 Le misure mensili del superminimo individuale come sopra definito saranno determinate, alla data del 31 agosto 2012 con le modalità di seguito indicate:

a) somma dei seguenti importi mensili riconosciuti alla data del 31 agosto 2012 per effetto del nuovo inquadramento:

a.1) minimi contrattuali di cui al punto 3.1, colonna A, del presente articolo riconosciuti alla data del 31 agosto 2012;
a.2) importo dell'indennità di funzione Quadri, di cui al successivo art. 71;

b) somma dei seguenti importi mensili spettanti a ciascun lavoratore alla data del 30 agosto 2012:

b.1) importo mensile dei minimi contrattuali di cui all'Accordo Nazionale del 30 aprile 2009 relativo all'ex livello/parametro di inquadramento del previgente CCNL delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003;
b.2) importo mensile dell'EDR 2008 di cui all'Accordo Nazionale del 24 gennaio 2008 relativo all'ex livello/parametro di inquadramento del previgente CCNL delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003;
b.3) importo mensile della indennità di funzione di cui ai punti 1.1, 1.2, 2 e 3 dell'art. 66 del previgente CCNL delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, solo per i lavoratori inquadrati ai livelli Quadri e Direttivi ai sensi dell'art. 21 "Classificazione professionale" del previgente CCNL delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003;

L'importo mensile del superminimo individuale, come individuato al precedente punto 4.2, da corrispondere a ciascun lavoratore, si ottiene sottraendo alla somma di cui alla precedente lettera b) l'importo di cui alla precedente lettera a).

4.4 In coerenza con quanto stabilito al precedente punto 4.1, per le aziende che alla data di stipula del presente contratto applicano un CCNL diverso dal CCNL delle Attività ferroviarie, le modalità per la eventuale determinazione del superminimo individuale saranno definite tra le parti a livello aziendale.

4.5 Le eccedenze di retribuzione di cui sopra concorrono a determinare l'importo del superminimo individuale pensionabile non riassorbibile né rivalutabile sulla base di quanto definito tra le parti a livello aziendale. Tali cifre concorrono altresì alla determinazione della 13ª e della 14ª mensilità, come definito nell'art. 70 (Tredicesima e Quattordicesima mensilità) nonché alla determinazione del TFR, come definito nell'art. 84 (TFR) del presente CCNL.

5. 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 alla data del 31.7.2003 nelle aziende che hanno adottato il CCNL delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, 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.

6. 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 5 del presente articolo sono elementi dello "stipendio" ai sensi di quanto previsto dall'art. 220 del T.U. n. 1092/1973 come sostituito dall'art. 22 della legge n. 177/1976 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 69
Aumenti periodici di anzianità

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 Prof.le	Posizione retributiva	Importo (euro)	Livello Prof.le	Posizione retributiva	Importo (euro)
Q	Q1	47,19	D	D1	28,42
	Q2	38,27		D2	25,64
A	A	35,95		D3	25,22
B	B1	33,62	E	E1	24,34
	B2	31,77		E2	22,66
	B3	31,30		E3	22,26
C	C1	29,91	F	F1	18,58
	C2	29,45		F2	18,22

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/posizione retributiva superiore, ai lavoratori interessati sarà mantenuto il numero di aumenti di anzianità maturati nel livello/posizione retributiva di provenienza, con gli importi rivalutati in relazione al valore dell'aumento di anzianità previsto per il nuovo livello/posizione retributiva 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/posizione retributiva.

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/posizione retributiva 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/posizione retributiva superiore in applicazione del precedente punto 4, la differenza di cui al precedente capoverso 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/posizione retributiva.

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. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.

Art. 70
Tredicesima e quattordicesima mensilità

1. Oltre alle normali competenze mensili, ai lavoratori saranno corrisposte, secondo le modalità previste al punto 2 dell'art. 68 (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. 68, dell'indennità di funzione Quadri di cui all'art. 71 del presente CCNL e del salario professionale di cui all'art. 72 del presente CCNL.

2. La tredicesima mensilità sarà determinata con riferimento alla retribuzione mensile di cui al precedente punto 1 in godimento al 1° dicembre di ciascun anno.

   La quattordicesima mensilità sarà determinata con riferimento alla retribuzione mensile di cui al precedente punto 1 in godimento al 30 giugno di ciascun anno.

   La tredicesima e la quattordicesima mensilità saranno corrisposte come stabilito al punto 2 del precedente art. 68.

3. 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.

4. 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 3 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 alla data del 31.7.2003 nelle aziende che hanno applicato il CCNL delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, 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. 71
Indennità di funzione Quadri

Ai Quadri del livello professionale Q della classificazione professionale di cui all'art. 27 del presente CCNL compete una indennità di funzione onnicomprensiva, a fronte delle responsabilità proprie della funzione, nelle misure mensili di seguito determinate:

Posizione retributiva Q1	€ 250,00
Posizione retributiva Q2	€ 130,00

Art. 72
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 ed 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 13ª e 14ª mensilità, come definite nel precedente art. 70.

Tabella salario professionale

Livello professionale	Figura professionale	Attività	Importo mensile
Q1	Responsabile struttura operativa complessa		364,02
	Professional senior		329,02
	Coordinatore di Protezione Aziendale		329,02
	Comandante		364,02
	Direttore di macchina		329,02
Q2	Responsabile di linea/struttura operativa-tecnica		301,10
	Professional		279,10
	Controllore/Coadiutore di Protezione Aziendale		279,10
	Professional sanitario		279,10
	Primo Ufficiale Navale		279,10
	Primo Ufficiale di Macchina		279,10
	Primo Ufficiale		279,10
A	Impiegato Direttivo		212,52
	Capo Traffico Traslochi		212,52
	Capo Commessa commerciale		212,52
B	Capo Tecnico Infrastrutture		111,40
		Officine Nazionali Infrastrutture	175,94
		Officine Navi Traghetto	162,94
	Capo Tecnico Rotabili		175,94
	Capo Stazione		166,20
	Macchinista		208,96
	Specialista Tecnico Amministrativo		104,02
	Capo Treno/Capo Servizi Treno		142,54
	Specialista Tecnico Commerciale		137,22
	Tecnico Specializzato di Protezione Aziendale		104,02
	Coadiutore Medico		104,02
	Tecnico Sanitario Specializzato		104,02
	Ufficiale Navale		167,85
	Ufficiale di Macchina		167,85
	Ufficiale		167,85
	Nostromo		144,61
	Capo Motorista		144,61
	Capo Elettricista		144,61

Livello professionale	Figura professionale	Attività	Importo mensile
C	Tecnico della Manutenzione Infrastrutture		89,25
		Officine Nazionali Infrastrutture	125,48
		Officine Navi Traghetto	112,48
	Tecnico della Manutenzione Rotabili		125,48
	Tecnico della Circolazione		123,07
	Tecnico di Verifica e Formazione Treno		125,48
	Tecnico di Manovra e Condotta		131,49
	Tecnico Polifunzionale Treno		131,49
	Tecnico di Protezione Aziendale		74,79
	Tecnico di Ufficio		74,79
	Tecnico Commerciale a terra/a bordo		77,89
	Tecnico di logistica		64,00
	Tecnico Sanitario		74,79
	Elettricista		139,44
	Motorista		139,44
	Carpentiere		139,44
	Operaio di coperta		129,11
D	Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture		79,08
		Officine Nazionali Infrastrutture	104,21
		Officine Navi Traghetto	91,21
	Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili		104,21
	Operatore Specializzato Circolazione		107,73
	Operatore Specializzato Attività di supporto		69,94
	Operatore Specializzato Commerciale		86,25
	Operatore Specializzato di logistica		55,00
	Responsabile dei servizi di bordo		55,00
	Coodinatore di cantiere		79,08
	Coordinatore di armamento ferroviario		79,08
	Operatore Sanitario Specializzato		69,94
	Ingrassatore		129,11
	Marinaio		129,11
	Dispensiere		129,11
E	Ausiliario	Circolazione	80,57
		Manovra Infrastruttura	64,00
		Manovra Rotabili	78,07
		Officine Nazionali Infrastrutture	78,07
		Officine Navi Traghetto	65,07
		Uffici	56,66
	Operatore Qualificato di logistica		22,00
	Addetto ai servizi di ristorazione a bordo treno		22,00
	Addetto di bordo		42,00
	Operatore polivalent e di condotta e manovra nei raccordi		56,66
	Meccanico officina fissa/mobile		56,66
	Armatore ferroviario raccordi/Referente armamento ferroviario		56,66
	Operatore (servizi ausiliari e/o di pulizia)		64,00
	Cameriere		129,11
	Comune polivalente		129,11
	Giovanotto di coperta		129,11
	Garzone di camera		129,11
	Garzone di cucina		129,11
F	Manovale		38,73
	Pulitore impianti fissi e a bordo treno		38,73
	Generici (servizi ausiliari)		38,73
	Addetto di logistica		15,00
	Addetto al minibar		15,00
	Mozzo		129,11
	Piccolo di camera		129,11
	Piccolo di cucina		129,11
	Allievo Comune polivalente		129,11

Art. 73
Premio di risultato

In applicazione di quanto previsto dal precedente art. 4 (Secondo livello di contrattazione), ed in particolare al punto 5 dello stesso articolo, gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile sono definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali eventualmente già in essere alla data di stipula del presente CCNL, che risultino coerenti con quanto stabilito al suddetto art. 4.

Art. 74
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 6 dell'art. 68 (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 3 dell'art. 68 (Retribuzione);
   b) aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 69 (Aumenti periodici di anzianità), ivi compresi gli eventuali assegni ad personam determinati in applicazione del punto 6 dello stesso art. 69;
   c) assegni personali pensionabili, di cui al punto 4 dell'art. 68 (Retribuzione);
   d) salario professionale di cui all'art. 72.

Art. 75
Indennità 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 € 2,30.

2. Ai fini della corresponsione dell'indennità si sommano le prestazioni notturne effettuate nel mese arrotondando ad ora intera la frazione di ora superiore a 30 minuti.

3. Al personale mobile di cui al punto 2 del precedente art. 28 (Orario di lavoro) 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 del successivo art. 77, viene corrisposta un'indennità giornaliera di pernottazione pari ad € 2,80.

4. L'indennità di cui al precedente punto 3 non compete quando il lavoratore ha titolo all'indennità di trasferta di cui al punto 1 del successivo art. 77.

Art. 76
Indennità 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 € 19,00.

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 € 65,00.

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. 30 (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 3 dell'art. 68 (Retribuzione);
   b) aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 69 (Aumenti periodici di anzianità), ivi compresi gli eventuali assegni ad personam determinati in applicazione del punto 6 dello stesso art. 69;
   c) assegni personali pensionabili, di cui al punto 4 dell'art. 68 (Retribuzione);
   d) salario professionale di cui all'art. 72.

Art. 77
Trasferta e altri trattamenti per attività 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, verranno corrisposti:

   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) le spese di pernottamento e prima colazione, di norma prepagate, ovvero 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 articolo, riconosciuti al personale in trasferta, sono esclusi 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. 45 (Trasferimenti) del presente CCNL.

2. Assenza dalla residenza

2.1 Per il personale mobile, ad esclusione di quello di cui all'ultimo capoverso del presente punto 2.1, 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: € 1,30
b) per servizi con riposo fuori residenza: € 2,20
c) per servizi di accompagnamento notte: € 1,00.

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 corrisposta la misura oraria dell'indennità prevista per servizi senza RFR di cui alla precedente lettera a).

Al personale mobile di cui ai punti 2.7.F e 2.7.G del precedente art. 28 (Orario di lavoro) i trattamenti di cui al presente punto 2 saranno definiti a livello di contrattazione aziendale. Sono fatte salve eventuale intese già definite a livello aziendale alla data di entrata in vigore del presente CCNL.

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: € 2,00
b) per servizi con riposo fuori residenza: € 3,20
c) per servizi di accompagnamento notte: € 1,60.

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 L'indennità per assenza dalla residenza è soggetta allo stesso regime fiscale del trattamento di trasferta.

2.4 L'indennità per assenza dalla residenza è esclusa 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 sede 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: € 5,00
- Rimanente personale € 4,00.

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. 78
Indennità di trasferimento

1. Nel caso di trasferimento individuale disposto dall'azienda in applicazione dell'art. 45 (Trasferimenti) 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. 76 (Trasferta e altri trattamenti per attività 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) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (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'intestazione 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. 45 (Trasferimenti) 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. 79
Reperibilità e disponibilità

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 prevedibili delle imprese ferroviarie, delle attività di protezione aziendale e di comunicazione con la clientela e con i media.

2. 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. 56 (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 capoverso, 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 capoverso, 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 8.
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.

3. Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione dell'azienda, in relazione a quanto previsto al precedente punto 1, di guasti o anomalie e comunque fino al ripristino della funzionalità ovvero per sopperire ad esigenze non prevedibili. 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 8, potranno individuare limiti più elevati della durata degli interventi in reperibilità e del relativo regime dei riposi.

4. 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 dichiari, 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. 29 (Lavoro straordinario) del presente CCNL.

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

   5.1 *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 € 14,00
   b) se si tratta di giornate di riposo € 32,00.

   L'individuazione dei compensi per le giornate lavorative o di riposo 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 € 58,00.

5.2 *Indennità di chiamata*

Al lavoratore reperibile viene corrisposta, in aggiunta al compenso giornaliero per reperibilità di cui al precedente punto 5.1, una indennità per ogni chiamata nella misura di € 20,00.
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.

5.3 Le prestazioni rese dai lavoratori chiamati ad effettuare interventi in reperibilità vengono retribuite con le maggiorazioni orarie previste all'art. 74 (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.

6. Le aziende, per far fronte a situazioni contingenti di cui al precedente punto 3, 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 € 33,00, 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 5.3.

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

7. 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.

8. 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. 80
Indennità 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 ad € 2,20.

2. Al personale di bordo che provvede alla vendita di titoli di viaggio e di altri servizi offerti dall'azienda ai viaggiatori, verrà riconosciuta una provvigione per ogni vendita conclusa.
   Le modalità di erogazione di tale provvigione saranno oggetto di specifico accordo da definire tra le parti a livello aziendale.

Art. 81
Indennità 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, € 2,00
   (di cui alla lettera a del punto 1.6 dell'art. 28 "Orario di lavoro" del presente CCNL)

   b) turni non cadenzati nelle 24 ore, € 2,25
   (di cui alla lettera b del punto 1.6 dell'art. 28 "Orario di lavoro" del presente CCNL)

   c) turni avvicendati su due periodi giornalieri (turni in seconda) € 1,10
   (di cui alla lettera c del punto 1.6 dell'art. 28 "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. 42 (Permessi) del presente CCNL.

Art. 82
Indennità per lavorazioni in condizioni disagiate

1. <u>Indennità per lavorazioni in presenza di sostanze nocive o tossiche</u>

   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 implichino 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 € 11,00.

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 € 1,40.

1.3 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 € 1,70.

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 € 1,00.

Art. 83
Indennità diverse

1. Nei periodi di flessibilità multiperiodale di cui al punto 1.2 dell'art. 28 (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) con superamento dell'orario settimanale fino a 3 ore: € 18,00
   b) con superamento dell'orario settimanale per oltre 3 ore: € 36,00.

   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. 28 (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. 28 (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 Q, A, B: € 17,00;
   b) per i lavoratori dei livelli professionali C, D, E, F: € 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. 42 (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. 28 (Orario di lavoro) del presente CCNL, ai lavoratori verranno corrisposte le indennità di seguito indicate per i servizi programmati ed effettuati in regime di flessibilità concordata, nei casi e con le modalità definite tra le parti a livello aziendale.

   4.1 Per le flessibilità legate a prestazioni lavorative diurne, come definite a livello aziendale, ai lavoratori è corrisposta una indennità, per ciascun servizio, pari a € 8,00.

   4.2 Per le flessibilità legate a prestazioni lavorative notturne, come definite a livello aziendale, ai lavoratori è corrisposta una indennità, per ciascun servizio, pari a € 10,00.

   4.3 Nei casi di cumulo delle flessibilità di cui ai precedenti punti 4.1 e 4.2, ai lavoratori sarà corrisposta una indennità complessiva pari a € 16,00.

   4.4 Le indennità di cui al presente punto 4 non vengono corrisposte in caso di assenza a qualsiasi titolo.

Art. 84
Trattamento di fine rapporto (TFR)

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.

   Nel caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto è corrisposto ai soggetti e con le modalità previste dall'art. 2122 c. c..

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 definite nel presente CCNL:

   - Minimo contrattuale, di cui al punto 3 dell'art. 68;
   - Assegni ad personam pensionabili di cui al punto 4 dell'art. 68;
   - E.D.R. di cui al punto 5 dell'art. 68;
   - Aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 69;
   - Tredicesima e quattordicesima mensilità, di cui all'art. 70;
   - Indennità di funzione Quadri, di cui all'art. 71;
   - Salario professionale di cui all'art. 72;
   - Indennità per lavoro notturno, di cui all'art. 75;
   - Indennità per lavoro domenicale o festivo, di cui all'art. 76;
   - Compenso per reperibilità, di cui al punto 5.1 dell'art. 79;
   - Indennità di maneggio denaro, di cui al punto 1 dell'art. 80;
   - Indennità di turno, di cui all'art. 81;
   - Indennità per lavorazioni in condizioni disagiate, di cui all'art. 82;
   - Indennità di cui al punto 3 dell'art. 83.

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. 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. Le assenze non retribuite non danno titolo alla maturazione del TFR.

5. Non si computano nel TFR le quote indennitarie della indennità di trasferta, della assenza dalla residenza e dell'indennità di linea di cui all'art. 77 del presente CCNL.

6. 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.

ALLEGATO A

Una tantum

1. Ai lavoratori in forza nelle aziende che applicano il CCNL delle Attività Ferroviarie del 16.4.2003 alla data di stipula del presente CCNL, a copertura del periodo 1° gennaio 2009 – 31 agosto 2012, viene riconosciuto un importo pro-capite una tantum, nelle misure di seguito indicate:

Livello/ Parametro ex CCNL AF 16.4.2003	Importo "una tantum" (euro)
A	2.249,00
B	1.933,00
C	1.854,00
D1	1.815,00
D2	1.736,00
E	1.670,00
F1	1.644,00
F2	1.565,00
G1	1.538,00
G2	1.460,00
H	1.315,00

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

Detti importi saranno corrisposti al 50% con la retribuzione del mese di agosto 2012 e per il restante 50% con la retribuzione del mese di ottobre 2012, in proporzione ai mesi di servizio prestati nel periodo di riferimento, arrotondando a mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

ALLEGATO B

Profili formativi per l'Apprendistato Professionalizzante
(di cui al punto 8 del precedente art. 22 bis)

1) per la figura professionale di Capo Stazione – Livello professionale B

Il percorso formativo specifico della Figura Professionale di Capo Stazione si sviluppa su un totale complessivo di 88 giornate, articolate sui seguenti filoni formativi:

1.a) 5 giorni - Formazione teorica trasversale finalizzata all'inserimento in azienda e nell'ambiente di lavoro mediante il trasferimento delle conoscenze su tematiche comuni: Disciplina del rapporto di lavoro, Codice etico, Carta dei Valori, Organizzazione dell'azienda ed in particolare della struttura di assegnazione.

1.b) 83 giorni - Formazione tecnico-specialistica e addestramento tecnico-professionale finalizzati all'acquisizione delle competenze tecniche e delle conoscenze teorico/pratiche necessarie allo svolgimento delle attività proprie della figura professionale di Capo Stazione, certificata dal conseguimento delle abilitazioni prescritte: Modulo E1 e quelle specialistiche connesse alla specifica utilizzazione.

Il percorso formativo, i contenuti e le modalità sono quelli previsti dalle Disposizioni del Gestore dell'Infrastruttura, in particolare Disposizione 1/2004 come modificata dalla Disposizione 6/2006, per il conseguimento delle abilitazioni:

1.c) Formazione teorica trasversale (5 gg. da effettuarsi all'inizio del rapporto di lavoro), di cui al precedente punto 1.a):

Argomenti principali		Giornate di formazione		
		in aula	sul campo	Totale
1	Il contesto aziendale di inserimento	1		1
2	Il CCNL Articolazione organizzativa	2		2
3	Sicurezza, igiene del lavoro e tutela ambientale ai sensi del D.lgs. 81/2008	2		2
Totale		**5**		**5**

1.d) La **formazione tecnico specialistica**, di cui al precedente punto 1.b), si sviluppa attraverso moduli di natura tecnico-specialistica costituiti da lezioni teoriche e fasi di addestramento.
Essa prevede:

Argomenti		Giornate di formazione		
		in aula	sul campo	Totale
1	**Abilitazione**: Modulo E1	45	15	60
2	**Abilitazioni specialistiche**: BEM - ACE ([1])	6	2	8
3	Consolidamento e mantenimento delle competenze	15 ([2])		15
Totale		**66**	**17**	**83**

Note
(1) *Da conseguire in relazione all'utilizzazione*
(2) *In particolare su argomenti oggetto di modifiche regolamentari:*
almeno cinque giorni nel secondo anno, almeno cinque giorni nel terzo anno

1.e) Contenuti del Percorso Formativo Trasversale (di cui ai precedenti punti 1.a e 1.c):

1.e.1) Il contesto aziendale di inserimento

Cenni sull'evoluzione del sistema ferroviario in Europa ed in Italia;
Missione e valori aziendali;
Regolamenti interni all'azienda, ove esistenti.

1.e.2) IL CCNL – Articolazione Organizzativa

Nozioni di disciplina del rapporto di lavoro, con particolare riferimento a:
Contratto di Apprendistato Professionalizzante;
Trattamento economico fisso ed accessorio;
Assenze del personale;
Codice disciplinare;
Articolazione organizzativa dell'Azienda con particolare riferimento alla struttura di appartenenza.

1.e.3) Sicurezza e igiene del lavoro e tutela ambientale

Principale normativa di riferimento (Legge n. 191/1974, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, etc.) - Organizzazione della Sicurezza ed Igiene del Lavoro;
Pericoli e rischi dell'ambiente ferroviario e del settore infrastruttura;
Cenni sulla Prevenzione incendi, le emergenze ed il pronto soccorso;
Dispositivi di protezione individuale;
Cenni sulle problematiche ambientali con ricaduta sulla salute dei lavoratori;
Cenni sui regimi sanzionatori;

1.f) Contenuti del Percorso Formativo Tecnico Specialistico (di cui ai precedenti punti 1.b e 1.d):

1.f.1) Abilitazione E1

Modulo M1	Nozioni sulla Circolazione Ferroviaria; Cenni su Regolamento Segnali; Lettura del Fascicolo Circolazione Linee; Istruzioni per il Servizio dei Manovratori; Nozioni Generali sulla Manovra ed utilizzo dei sezionatori aerei; Istruzioni per il Servizio dei Deviatori; Nozioni generali sull'Esercizio dei Passaggi a Livello.
Modulo M2	Nozioni sulla Circolazione Ferroviaria; Orario di servizio – norme generali e norme tecniche d'esercizio; Inoltro dei trasporti.
Modulo M3	Regolamento Circolazione Treni; Regolamento Segnali; Istruzione per l'Esercizio Passaggi a Livello.
Modulo M4	Apparati di sicurezza (ACEI-ACS); Sistemi di blocco (BCA-BA) – SLIT 1^ parte.
Modulo M7	IEFCA – Merci Pericolose e nozioni varie.

1.f.2) Abilitazioni Specialistiche:

Modulo 1	Sistema di Blocco (BEM);
Modulo 2	Apparati di sicurezza (ACE).

1.f.3) Consolidamento e Mantenimento delle competenze

Formazione supplementare volta a consolidare le competenze acquisite anche aggiornandole in relazione alle eventuali modifiche regolamentari.

Il presente Percorso Formativo risponde integralmente a quanto previsto dalle Disposizioni n° 1/2004 e 6/2006 emanate dal Gestore dell'Infrastruttura e potrà essere modificato/integrato in relazione alle eventuali evoluzioni delle Disposizioni stesse, previa specifica e preventiva informativa alle OO.SS. stipulanti.

2) per la figura professionale di Macchinista – Livello professionale B

Il percorso formativo specifico della figura professionale di macchinista comprende quanto previsto dalla CCS 11/AD del 24.11.2002 revisione 2 del 25.11.2004, sub allegato 6, che costituisce parte integrante del presente allegato.

Gli 8 moduli descritti nella CCS citata consistono in periodi di attività d'aula, esercitazioni pratiche, visite e simulazioni sui mezzi di trazione, visite agli impianti/stazioni/depositi locomotiva. La formazione prevista al modulo 1 sarà effettuata all'inizio del rapporto di lavoro.

Modulo 1 – Formazione teorica trasversale – (DURATA 4 GIORNI)

- prevenzione antinfortunistica e salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni;
- cenni sull'evoluzione del sistema ferroviario in Europa e in Italia;
- nozioni di disciplina del rapporto di lavoro;
- struttura organizzativa e missione della Società e della Direzione di appartenenza;
- contesto operativo;
- requisiti professionali richiesti al personale di condotta;
- testi normativi e relativo sistema di aggiornamento.

Modulo 2 - Nozioni di tecnica ferroviaria - (DURATA 4 GIORNI)

- Principi della meccanica, elettrotecnica, elettronica, termodinamica connessi alla locomozione;
- Generalità sulla trazione: caratteristiche principali dei gruppi dei mezzi di trazione TE e TD;
- Principali organi costitutivi di un veicolo ferroviario e apparecchiature comuni a tutti i mezzi di trazione.

Modulo 3 – Regolamenti e norme di circolazione – (DURATA 75 GIORNI)

- Regolamenti e norme di circolazione in condizioni normali e in condizioni degradate;
- Apparecchiature speciali e di sicurezza dei mezzi di trazione;
- Apparecchiature frenanti in opera sui rotabili;
- Norme di sicurezza e prevenzione infortuni durante il servizio di condotta;
- Esame (prova scritta e orale).

Modulo 4 - Mezzi di trazione - (DURATA VARIABILE IN FUNZIONE DEI MEZZI DI TRAZIONE TRATTATI, CON UN MINIMO DI 20 GIORNI)

- Conoscenze generali del genere di mezzi di trazione (elettrico, diesel) oggetto di abilitazione;
- Relativamente ai mezzi di trazione di interesse, conoscenza generale e norme di utilizzo in condizioni normali e in condizioni degradate;
- Norme di sicurezza e prevenzione infortuni relativamente ai mezzi di trazione di interesse.

Modulo 5 - Veicoli - (DURATA 2 GIORNI)

- Conoscenze generali dei veicoli ferroviari e dei relativi impianti;
- Norme di circolazione dei veicoli.

Modulo 6 - Tirocinio pratico - (250 GIORNATE DI EFFETTIVA PRESENZA NEL SERVIZIO DI CONDOTTA COME 2° AGENTE DI CUI ALMENO 10 IN PRESENZA DELL'ISTRUTTORE)

- Il modulo 6 può essere iniziato a valle dell' esito positivo dell'esame posto alla fine del modulo 3.
- Nel corso della realizzazione delle suddette 250 giornate, i macchinisti non sono da considerare tutori aziendali per l'apprendistato.
- L'utilizzo del **simulatore di guida** non è sostitutivo delle 250 giornate di cui sopra.

Modulo 7 - Ricomposizione delle conoscenze - (DURATA 7 GIORNI)

- Ricomposizione delle conoscenze e delle capacità operative acquisite;
- Innovazioni tecniche e normative intervenute durante il percorso formativo.

Modulo 8 - Esame finale: prova scritta, orale e pratica - (DURATA 3 GIORNI)

Il periodo di apprendistato proseguirà con ulteriori attività di formazione supplementare, volte a consolidare le competenze acquisite ed a svilupparne ulteriori, con particolare riferimento ai mezzi di trazione.
Al termine di tale periodo, il Personale interessato dovrà aver conseguito l'abilitazione alla conduzione di almeno tre diversi gruppi di mezzi di trazione oltre ai due previsti nella formazione di base.
E', altresì, previsto lo sviluppo di un'ulteriore fase formativa propedeutica allo svolgimento di eventuali attività in interoperabilità.

Il presente percorso formativo comprende integralmente quanto previsto dalle disposizioni vigenti in materia emanate dal Gestore dell'Infrastruttura e potrà essere modificato/integrato in relazione alle eventuali evoluzioni di tali disposizioni, previa specifica e preventiva informativa alle OO.SS. stipulanti.

3) per la figura professionale di Capo Treno/Capo Servizi Treno – Livello prof.le B

Il percorso formativo specifico della figura professionale di capotreno comprende quanto previsto dalla CCS 13/AD del 10.12.2002 e si articolerà, secondo il programma di seguito riportato, nonché in una ulteriore fase volta alla prosecuzione del periodo formativo. La "formazione teorica trasversale" sarà effettuata all'inizio del rapporto di lavoro.

FORMAZIONE TEORICA TRASVERSALE – (Giorni 3,5)

- prevenzione antinfortunistica e salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D..lgs. n. 81/2008, e successive modifiche e integrazioni;
- cenni sull'evoluzione del sistema ferroviario in Europa e in Italia;
- nozioni di disciplina del rapporto di lavoro;
- struttura organizzativa e missione della Società e della Direzione di appartenenza;
- principali processi economici e commerciali dell'impresa;
- requisiti professionali richiesti al personale di bordo;
- la centralità del cliente: prodotti per tipologie di cliente, livello di soddisfazione, i fattori di qualità.

FORMAZIONE COMMERCIALE (Giorni 32)

- Formazione al ruolo di operatore di front-line a bordo treno (comunicazione e relazioni interpersonali; orientamento del comportamento verso le attese della clientela con particolare riferimento ai disabili);
- comunicazioni/informazioni alla clientela; in particolare, procedura operativa per la gestione delle attività nei casi di anormalità rilevanti o incidenti di esercizio;
- esercitazioni pratiche uso impianto diffusione sonora;
- orario ufficiale;
- apparecchiature di bordo dei rotabili per viaggiatori;
- esercitazioni pratiche;
- istruzione per il Servizio del Personale di Scorta ai Treni (ISPST) Parte Seconda – Commerciale;
- tecnica commerciale e offerte commerciali (condizioni e tariffe; disposizioni regolanti traffici particolari; convenzioni; concessioni speciali e gratuite; tariffa comune viaggiatori; servizi di vettura letti, cuccette e ristorante; servizio ristoro e relativi documenti amministrativo/contabili; prenotazione posti; auto al seguito; cambio valute; tecnica per l'esecuzione del controllo dei biglietti a bordo treno; annotazioni sui biglietti; premi per la scoperta di irregolarità o abusi; D.P.R. n. 753/1980 e successive modifiche e integrazioni;
- sistema computerizzato portatile Mael 400/N e tecnologie successivamente introdotte per l'emissione dei biglietti in treno; versamento introiti;
- (Test abilitazione).

ABILITAZIONE "MODULO A" D.I. 7/2001 (Giorni 12)

- Modulo 1 Nozioni sulla Circolazione ferroviaria, Regolamento segnali, Lettura del fascicolo Orario/Fascicolo Circolazione Linee/Scheda treno;
- Modulo 2 Istruzioni per il Servizio dei Manovratori, Nozioni Generali sulla Manovra ed utilizzo dei Sezionatori Aerei;
- Modulo 3 Istruzioni per il Servizio dei Deviatori;
- Modulo 4 Nozioni Generali sull'esercizio dei Passaggi a Livello;
- Modulo 5 Esame orale e prova pratica;

ABILITAZIONE "MODULO D" D.I. 7/2001 (Giorni 26)

- Modulo 1 Approfondimento e integrazione di tutte le tematiche dell'abilitazione "Modulo A" e dei temi indicati nella tabella del sub allegato 7 alla D7;
- Modulo 2 Conoscenza delle pubblicazioni di servizio;
- Modulo 3 PGOS – Norme generali;
  PGOS – Norme tecniche d'esercizio;
- Modulo 4 Inoltro dei trasporti;
- Modulo 5 Esame scritto, orale, prova pratica.

ACQUISIZIONE CONOSCENZA LINEE ED IMPIANTI (Giorni 3)

- Modulo 1 Linee ed impianti di riferimento, in funzione dell'utilizzazione del personale sul territorio.

Il periodo di apprendistato proseguirà con ulteriori attività di formazione supplementare, volte al potenziamento delle conoscenze linguistiche, alla comunicazione ed assistenza alla clientela, alla conoscenza degli impianti, nonché con interventi formativi propedeutici allo svolgimento di eventuali attività in interoperabilità.

Il presente percorso formativo comprende integralmente quanto previsto dalle disposizioni vigenti in materia emanate dal Gestore dell'Infrastruttura e potrà essere modificato/integrato in relazione alle eventuali evoluzioni di tali disposizioni, previa specifica e preventiva informativa alle OO.SS. stipulanti.

4) per la figura professionale di <u>Specialista Tecnico Commerciale</u> – Livello prof.le B

Il percorso formativo specifico della figura professionale di Specialista Tecnico Commerciale si articola in 10 moduli per un totale di 80 giornate, pari a circa 150 ore/anno.

Il percorso formativo sarà svolto secondo il programma teorico/pratico di seguito riportato. La formazione prevista al modulo 1 sarà effettuata all'inizio del rapporto di lavoro.

Modulo 1 - Formazione teorica – (DURATA 10 GIORNI)

- prevenzione antinfortunistica e salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, e successive modifiche e integrazioni;
- nozioni di disciplina del rapporto di lavoro;
- CCNL;
- struttura organizzativa della Società ed in particolare della Direzione di assegnazione;
- **Regolamenti interni all'azienda, ove esistenti**

Modulo 2 – Cultura d'impresa - (DURATA 10 GIORNI)

- presentazione dell'Impresa e ruolo dello Specialista Tecnico Commerciale nel contesto aziendale;
- obiettivi e strategie aziendali;
- sistemi di gestione per la qualità;
- igiene e sicurezza del lavoro;
- organizzazione del lavoro;
- concetti fondamentali di Marketing:
  - ruolo del mktg all'interno dell'azienda;
  - mktg mix;
  - il mercato di riferimento, il prodotto, lo sviluppo del servizio;
  - analisi di mercato: la concorrenza, ricerche e strategie di mktg;
  - la pianificazione strategica dell'impresa orientata al mercato: obiettivi, Mktg plan, la promozione;
  - nuove tecniche di mktg.

Modulo 3 – Corso di comunicazione e relazione – (DURATA 15 GIORNI)

- Il servizio al cliente;
- La comunicazione interpersonale;
- Costruzione e mantenimento del "Rapporto";
- La costruzione del manuale: Le attività quotidiane e casi critici;
- Raccolta di esperienze: casi di successo e casi irrisolti;

- Fattori di complicazione della comunicazione: ansia e stress;
- Piano di sviluppo individuale (incluso recall linguistico).

Modulo 4 – Affiancamento operativo in biglietteria – (DURATA 15 GIORNI)

Propedeutico alla attività front-line.

Modulo 5 – Emissioni biglietti con i sistemi informatizzati - (DURATA 2 GIORNI)

- Il sistema informatizzato in uso;
- La emissione dei biglietti internazionali tramite il sistema;
- Esercitazione pratica.

Modulo 6 – Corso Front Line (DURATA 3 GIORNI)

- Normativa vendita e rimborsi di biglietti ferroviari;
- Sicurezza sul lavoro.

Modulo 7 – Corso "Affiancator Self Service" – (DURATA 5 GIORNI)

- Biglietteria;
- sospensione da video;
- gestione casse;
- svuotamento e riempimento sia logico che fisico;
- esclusione moneto metro.

Modulo 8 – Aggiornamento Professionale – (DURATA 10 GIORNI)

- Nuove condizioni di accesso ai treni;
- Aggiornamenti normativi (Servizio Interno/Int.le);
- Operatività su sistema per cambi biglietto/rimborsi, auto al seguito, prodotto notte;
- Aggiornamenti normativi (Servizio Interno/Int.le - procedure chiusura e contabilità sportello);
- Presentazione e istruzione su nuove offerte commerciali e aggiornamento relative normative;
- Aggiornamento su normativa rimborsi;
- Elementi di aggiornamento sulla Qualità;
- Prosecuzione dello sviluppo individuale (Recall linguistico).

Modulo 9 – Completamento dello sviluppo individuale (DURATA 5 GIORNI)

- Ricomposizione delle competenze;
- Overview sull'impresa (strutture obiettivi e strategie);
- Recall linguistico.

Modulo 10 – Aggiornamento e verifica del processo d'inserimento – (DURATA 5 GIORNI)

- Sviluppo delle tecniche di comunicazione;
- Recall linguistico.

5) per la figura professionale di <u>Capo Tecnico Infrastruttura</u> – Livello prof.le B

Il percorso formativo specifico della figura professionale di Capo Tecnico Infrastruttura si sviluppa su un totale complessivo di 95 giornate, articolate sui seguenti due filoni formativi:

5.a) **5 giorni - Formazione teorica trasversale** finalizzata all'inserimento in azienda e nell'ambiente di lavoro mediante il trasferimento delle conoscenze su tematiche comuni: Disciplina del rapporto di lavoro, Codice etico, Carta dei Valori, Organizzazione dell'azienda ed in particolare della struttura di assegnazione.

5.b) **90 giorni - Formazione tecnico-specialistica e addestramento tecnico-professionale** finalizzati all'acquisizione delle competenze tecniche e delle conoscenze teorico/pratiche necessarie allo svolgimento delle attività proprie della figura professionale di Capo Tecnico - Manutenzione Infrastruttura, certificata dal conseguimento delle abilitazioni prescritte: "Patente obbligatoria di base all'esercizio delle attività manutentive all'infrastruttura ferroviaria" e quelle specialistiche connesse alla specifica utilizzazione.

Il percorso formativo, i contenuti e le modalità sono quelli previsti dalle Disposizioni del Gestore dell'Infrastruttura [in particolare Disposizione 39/2004] per il conseguimento delle abilitazioni.

5.c) **Formazione teorica trasversale** (5 gg. da effettuarsi all'inizio del rapporto di lavoro), di cui al precedente punto 5.a):

	Argomenti principali	Giornate di formazione		
		in aula	sul campo	Totale
1	Il contesto aziendale di inserimento	1		1
2	Il CCNL Articolazione organizzativa	2		2
3	**Abilitazione AB2:** Sicurezza, igiene del lavoro e tutela ambientale ai sensi del D.lgs. 81/2008	2		2
	Totale	**5**		**5**

5.d) La **formazione tecnico specialistica**, di cui al precedente punto 5.b), si sviluppa attraverso moduli di natura tecnico-specialistica costituiti da lezioni teoriche e fasi di addestramento.
Esso prevede:

	Argomenti	Giornate di formazione		
		in aula	sul campo	Totale
1	**Abilitazione AB1**: (Nozioni di base sull'esercizio e la circolazione ferroviaria)	10	4	14
2	**Abilitazione AB3**: Impianti, oggetti e attrezzature (ARM - TE - IS - TLC)	17,5		17,5
3	**Abilitazione AB4**: Norme e regolamenti per l'esercizio e la manutenzione degli impianti (ARM - TE - IS - TLC)	10		10
4	**Abilitazione AB5**: Servizi di vigilanza e Protezione dei cantieri di Lavoro	5		5
5	**Abilitazione AB6**: Guida e scorta dei mezzi d'opera adibiti alla manutenzione dell'infrastruttura	11	9 ([1])	20

Il conseguimento delle suddette abilitazioni comporta il rilascio della Patente Obbligatoria di Base all'esercizio dell'Attività Manutentiva all'Infrastruttura Ferroviaria.

Dopo un periodo di almeno 6 mesi di operatività sul campo, il percorso formativo prosegue con il conseguimento di Abilitazioni di 2ª Categoria e di Abilitazioni specialistiche comuni a tutti i settori. In particolare:

6	**Abilitazione Mod. F -** Coordinamento e vigilanza del personale impegnato nelle attività della manutenzione	8		8
7	Almeno una abilitazione specialistica di 2^ categoria del settore di appartenenza	10,5 ([2])	5 ([2])	15,5
	Totale	**72**	**18**	**90**
Note				
(1)	*tre giornate per tipologia di mezzo;*			
(2)	*giornate medie - la durata effettiva sarà quella prevista dalla Disposizione 39/04 in relazione alla specifica abilitazione*			

5.e) Contenuti del Percorso Formativo Trasversale (di cui ai precedenti punti 1.a e 1.c)**:**

5.e.1) Il contesto aziendale di inserimento

Cenni sull'evoluzione del sistema ferroviario in Europa ed in Italia;
Missione e valori aziendali;
Regolamenti interni all'azienda, ove esistenti

5.e.2) IL CCNL – Articolazione Organizzativa

Nozioni di disciplina del rapporto di lavoro, con particolare riferimento a:
Contratto di Apprendistato Professionalizzante;
Trattamento economico fisso ed accessorio;
Assenze del personale;
Codice disciplinare;
Articolazione Organizzativa dell'Azienda con particolare riferimento alla struttura di appartenenza.

5.e.3) Abilitazione AB2 - Sicurezza e igiene del lavoro e tutela ambientale

Principale normativa di riferimento (Legge n. 191/1974, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, etc.) -
Organizzazione della Sicurezza ed Igiene del Lavoro;
Pericoli e rischi dell'ambiente ferroviario e del settore infrastruttura;
Cenni sulla Prevenzione incendi, le emergenze ed il pronto soccorso;
Dispositivi di protezione individuale;
Cenni sulle problematiche ambientali con ricaduta sulla salute dei lavoratori;
Cenni sui regimi sanzionatori.

5.f) Contenuti del Percorso Formativo Tecnico Specialistico:

5.f.1) Abilitazione AB1

Modulo1	Nozioni sulla Circolazione Ferroviaria; Regolamento Segnali; Lettura del Fascicolo Circolazione Linee.
Modulo 2	Istruzioni per il Servizio dei Manovratori; Nozioni Generali sulla Manovra ; Manipolazione condotta AT ; Utilizzo dei Sezionatori Aerei.
Modulo 3	Istruzioni per il Servizio dei Deviatori.
Modulo 4	Istruzione sull'Esercizio dei Passaggi a Livello.

5.f.2) Abilitazione AB3: Impianti, oggetti e attrezzature

Modulo 1 Trazione elettrica;
Modulo 2 Impianti di segnalamento;
Modulo 3 Telecomunicazioni ;
Modulo 4 Armamento.

5.f.3) Abilitazione AB4 Norme e regolamenti per l'esercizio e la manutenzione degli impianti

Modulo 1 Regolamenti sulla Trazione Elettrica (TE);
Modulo 2 Regolamenti sugli Impianti di sicurezza e segnalamento (IS);
Modulo 3 Regolamenti sulle Telecomunicazioni (TLC);
Modulo 4 Regolamenti sugli Impianti di Luce e Forza Motrice (LFM);
Modulo 5 Regolamenti sugli impianti di Armamento e della sede (ARM).

5.f.4) Abilitazione AB5 - Servizi di vigilanza e Protezione dei Cantieri di Lavoro

Modulo 1 Servizi di vigilanza;

Modulo 2 Istruzione per la protezione dei cantieri.

5.f.5) Abilitazione AB6 - Guida e scorta dei mezzi d'opera adibiti alla manutenzione dell'infrastruttura

Modulo 1 Istruzione per la circolazione dei carrelli;
Modulo 2 Istruzione tecnica sull'uso dei mezzi d'opera;
Modulo 3 Istruzione per la circolazione su linee esercitate in telecomando (facoltativo).

5.f.6) Abilitazione Modulo F: Coordinamento e vigilanza del personale impegnato nelle attività della manutenzione

Modulo 1 Attribuzioni e responsabilità;
Modulo 2 Norme Generali sull'esercizio ferroviario;
Modulo 3 Il Sistema Integrato di Gestione della Sicurezza;
Modulo 4 Le attività standard di manutenzione, i cicli di lavoro, MOL, l'organizzazione dei servizi negli impianti, il controllo dei lavori appaltati;
Modulo 5 Anormalità ed inconvenienti di esercizio, responsabilità nell'apertura degli avvisi di avaria nel S.I. della manutenzione;
Modulo 6 Utilizzazione del personale (Visite Sanitarie, Orario di lavoro, ecc.);
Modulo 7 Visite di sorveglianza e monitoraggi, controllo della esecuzione in qualità dei lavori, tutela del patrimonio ferroviario.

5.f.7) Abilitazioni specialistiche di 2^ categoria tipiche dei settori di utilizzazione:

Modalità e contenuto come da Disposizione n° 39/2004.

Il presente Percorso Formativo risponde integralmente a quanto previsto dalla Disposizioni n° 39/2004 emanata dal Gestore dell'Infrastruttura e potrà essere modificato/integrato in relazione alle eventuali evoluzioni della Disposizione stessa, previa specifica e preventiva informativa alle OO.SS. stipulanti.

6) per la figura professionale di <u>Capo Tecnico Rotabili</u> – Livello prof.le B

Il percorso formativo specifico della figura professionale di Capo Tecnico della Manutenzione Rotabili si articola in 22 moduli, per un totale di 125 giornate pari a circa 235 ore/anno.

Il percorso formativo sarà svolto secondo il programma teorico/pratico di seguito riportato. La formazione prevista al modulo 1 sarà effettuata all'inizio del rapporto di lavoro.

Modulo 1 - Formazione di base – (DURATA 5 GIORNI)

- Prevenzione antinfortunistica e salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, e successive modifiche e integrazioni;
- nozioni di disciplina del rapporto di lavoro;
- struttura organizzativa della Società ed in particolare della Direzione di assegnazione;
- **Regolamenti interni all'azienda, ove esistenti**
- requisiti professionali richiesti.

Modulo 2 – Cultura d'impresa - (DURATA 5 GIORNI)

- Presentazione dell'Impresa e ruolo del manutentore/ Capo Tecnico/Capo Stabilimento nel contesto aziendale;
- obiettivi e strategie aziendali;
- sistemi di gestione per la qualità, sicurezza e ambiente;
- igiene e sicurezza del lavoro nelle officine;
- organizzazione del lavoro nelle officine;
- sistemi informatici di gestione;
- sistema di gestione, esecuzione e controllo pulizie;
- customer care;
- cultura di fabbrica;
- lavorare per processi;
- architettura generale e funzionale del sistema treno.

Modulo 3 – Tecnica e tecnologie ferroviarie – (DURATA 5 GIORNI)

- Materiale Rotabile (mezzi di trazione e materiale rimorchiato);
- meccanica applicata alla manutenzione dei rotabili ferroviari (*);
- meccanica della locomozione;
- termodinamica applicata ai rotabili ferroviari (*);
- elettrotecnica e dell'elettronica applicata ai rotabili ferroviari;
- attrezzature di lavoro e strumenti di misura;
- tecnologie dei materiali impiegati;
- sostanze tossiche e nocive.

(*) del tipo manutenuto dalla struttura in cui avviene l'inserimento dei Capi Tecnici neo assunti.

Modulo 4 – Sistema di gestione, esecuzione e controllo delle pulizie - (DURATA 2 + 18 GIORNI di Tirocinio Pratico)

- Ruolo delle pulizie nel processo di manutenzione;
- capitolato tecnico – organizzativo;
- organizzazione e ruoli del sistema di gestione e controllo delle pulizie;
- coinvolgimento diretto o indiretto nel processo di gestione e controllo delle pulizie.

Modulo 5 – Sistema treno - (DURATA 4 GIORNI)

- Elementi del servizio ferroviario;
- circolazione;
- meccanica del sistema treno;
- equipaggiamento elettrico ed elettronico del sistema treno;
- pneumatica ed impianti, apparecchiature complementari e di sicurezza del sistema treno.

Modulo 6 – Comportamenti relazionali (DURATA 3 GIORNI)

- Team work;
- problem solving;
- gli strumenti della comunicazione;
- comunicazione diretta e mediata.

Modulo 7 – SUPPLY CHAIN – (DURATA 2 GIORNI)

- Il magazzino e la sua gestione fisica;
- logiche di approvvigionamento;
- logistica e produzione.

Modulo 8 - Sicurezza di Esercizio e Qualità – Fase 1 (DURATA 3 GIORNI)

- Comunicazioni per i Certificati di Sicurezza;
- condotta,verifica e manovra;
- norme, sistemi e procedure di sicurezza;
- il Sistema Qualità Normativa ISO9000.

Modulo 9 – Sistema integrato sicurezza qualità ambiente (DURATA 3 GIORNI)

- Gli strumenti e le logiche;
- gestione dei rifiuti negli impianti;
- Trenodesk il sistema informativo per la gestione dei rifiuti.

Modulo 10 - Gestione delle risorse (DURATA 3 GIORNI)

- Comunicazione top/down;
- gestione dei conflitti;
- leadership;
- normativa CCNL (orario di lavoro, trattamento del personale).

Modulo 11 - Sicurezza di Esercizio e Qualità – Fase 2 (DURATA 3 GIORNI)

- Comunicazioni per i Certificati di Sicurezza;
- condotta,verifica e manovra;
- norme, sistemi e procedure di sicurezza;

- il Sistema Qualità Normativa ISO9000.

Modulo 12 – Impianti ed apparecchiature di sicurezza - (DURATA 6 GIORNI)

- Rodiggio; carrelli;
- sistemi frenanti e tecnologia dei materiali impiegati;
- apparecchiature di bordo per la sicurezza della condotta dei treni;
- cassa e strutture portanti, porte e relativi dispositivi, organi di sicurezza dei circuiti elettrici e loro messa a terra;
- organi di trazione e repulsione;
- telaio.

Modulo 13 – Controlli Non Distruttivi - (DURATA 2 GIORNI)

- Conoscenza di Metodi;
- Criteri di certificazione.

Modulo 14 – Tirocinio Pratico – Fase 1 (DURATA 10 GIORNI)

- Sistema di gestione controllo delle pulizie/qualità ed ambiente.

Modulo 15 – Saldatura - (DURATA 1 GIORNO)

- Tecniche di saldatura;
- qualificazione sulla saldatura;
- criteri di certificazione.

Modulo 16 – Tirocinio Pratico (DURATA 10 GIORNI)

Conseguimento di abilità obbligatorie per la manutenzione

- Uso dei mezzi di sollevamento;
- condotta carrelli a forche;
- condotta carrelli elettrici e moto carrelli negli impianti .

Modulo 17 (**) – Specializzazione meccanica: meccanica del "sistema treno" - (DURATA 5 GIORNI)

- Cultura tecnica specialistica meccanica applicata;
- metrologia;
- tecnologia dei materiali;
- macchine e motori endotermici.

Modulo 17 (**) – Specializzazione elettromeccanica – elettronica: elettromeccanica ed elettronica del "sistema treno" - (DURATA 5 GIORNI)

- Tecnologia elettronica;
- elettronica applicata;
- apparati (apparecchiature elettroniche della conversione della potenza);
- elettrotecnica applicata;
- impianti elettrici;
- macchine elettriche;
- sistemi di raffreddamento;
- equipaggiamenti elettrici ed elettronici in bassa tensione;
- equipaggiamenti elettrici ed elettronici complementari e di sicurezza.

(**) sono uno in alternativa all'altro.

Modulo 18 – Tirocinio pratico meccanico **- (DURATA 10 GIORNI)

- Consolidare le tecniche operative ed acquisire autonomia gestionale/operativa e i comportamenti tipici di ruolo;
- acquisire le abilità di specializzazione proprie del ramo di utilizzazione;
- training on the job.

Modulo 18 – Tirocinio pratico elettrotecnico/elettronico **- (DURATA 10 GIORNI)

- Consolidare le tecniche operative ed acquisire autonomia gestionale/operativa e i comportamenti tipici di ruolo;

- acquisire le abilità di specializzazione proprie del ramo di utilizzazione;
- training on the job.

Modulo 19 – Informatica specialistica (DURATA 5 GIORNI)

- Sistemi gestionali;
- sistemi logistici;
- sistemi informatici di gestione;
- sistemi propri del ramo di utilizzazione;
- pacchetti applicativi ed uso di nuove tecnologie informatiche.

Modulo 20 – Aggiornamento e verifica del processo di inserimento – (DURATA 4 GIORNI)

- Overview sull'impresa (strutture, obiettivi e strategie);
- cultura d'impresa e organizzazione del lavoro nella manutenzione;
- sicurezza sul lavoro D.lgs. 81/2008 e s.m.i.
- sistema treno e cultura di fabbrica;
- contabilità industriale;
- CCNL.

Modulo 21 – Tirocinio pratico sugli organi di sicurezza/oggetti delle differenti tipologie di rotabili – (DURATA 10 GIORNI)

Modulo 22 – Customer Care (DURATA 2 GIORNI)

- I clienti interni;
- le pulizie (recall);
- principali KPI dello stabilimento;
- sistema gestionali.

7) per la figura professionale di <u>Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture</u> – Livello prof.le D

Il percorso formativo specifico della figura professionale di Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture si sviluppa su un totale complessivo di 87 giornate, articolate sui seguenti due filoni formativi:

7.a) 5 giorni - Formazione teorica trasversale finalizzata all'inserimento in azienda e nell'ambiente di lavoro mediante il trasferimento delle conoscenze su tematiche comuni: Disciplina del rapporto di lavoro, Codice etico, Carta dei Valori, Organizzazione dell'azienda. ed in particolare della struttura di assegnazione.

7.b) 82 giorni - Formazione tecnico-specialistica e addestramento tecnico-professionale finalizzati all'acquisizione delle competenze tecniche e delle conoscenze teorico/pratiche necessarie allo svolgimento delle attività proprie della figura professionale di Operatore Specializzato Manutenzione Infrastruttura, certificata dal conseguimento delle abilitazioni prescritte: "Patente obbligatoria di base all'esercizio delle attività manutentive all'infrastruttura ferroviaria" e quelle specialistiche connesse alla specifica utilizzazione.
Il percorso formativo, i contenuti e le modalità sono quelli previsti dalle Disposizioni del Gestore dell'Infrastruttura, in particolare Disposizione 39/2004, per il conseguimento delle abilitazioni.

7.c) La **Formazione teorica trasversale** (5 gg. da effettuarsi all'inizio del rapporto di lavoro), di cui al precedente punto 7.a):

	Argomenti principali	Giornate di formazione		
		in aula	sul campo	Totale
1	Il contesto aziendale di inserimento	1		1
2	Il CCNL Articolazione organizzativa	2		2
3	**Abilitazione AB2:** Sicurezza, igiene del lavoro e tutela ambientale ai sensi del D.lgs. 81/2008	2		2
Totale		**5**		**5**

7.d) La **formazione tecnico specialistica** si sviluppa attraverso moduli di natura tecnico-specialistica costituiti da lezioni teoriche e fasi di addestramento, di cui al precedente punto 7.b).
Esso prevede:

	Argomenti	Giornate di formazione		
		in aula	sul campo	Totale
1	**Abilitazione AB1**: (Nozioni di base sull'esercizio e la circolazione ferroviaria)	10	4	14
2	**Abilitazione AB3**: Impianti, oggetti e attrezzature (ARM - TE - IS - TLC)	17,5		17,5
3	**Abilitazione AB4**: Norme e regolamenti per l'esercizio e la manutenzione degli impianti (ARM - TE - IS - TLC)	10		10
4	**Abilitazione AB5**: Servizi di vigilanza e Protezione dei cantieri di Lavoro	5		5
5	**Abilitazione AB6**: Guida e scorta dei mezzi d'opera adibiti alla manutenzione dell'infrastruttura	11	9 ([1])	20

Il conseguimento delle suddette abilitazioni comporta il rilascio della Patente Obbligatoria di Base all'esercizio dell'Attività Manutentiva all'Infrastruttura Ferroviaria.

Dopo un periodo di almeno 6 mesi di operatività sul campo, il percorso formativo prosegue con il conseguimento di Abilitazioni di 2^ Categoria. In particolare:

7	Almeno una abilitazione specialistica di 2^ categoria del settore di appartenenza	10,5 ([2])	5 ([2])	15,5
Totale		**64**	**18**	**82**

Note
(1) *tre giornate per tipologia di mezzo;*
(2) *giornate medie - la durata effettiva sarà quella prevista dalla Disposizione 39/04 in relazione alla specifica abilitazione*

7.e) Contenuti del Percorso Formativo Trasversale (di cui ai precedenti punti 7.a e 7.c)**:**

7.e.1) Il contesto aziendale di inserimento

Cenni sull'evoluzione del sistema ferroviario in Europa ed in Italia;
Missione e valori aziendali ;
Regolamenti interni all'azienda, ove esistenti

7.e.2) IL CCNL – Articolazione Organizzativa

Nozioni di disciplina del rapporto di lavoro, con particolare riferimento a:
Contratto di Apprendistato Professionalizzante;
Trattamento economico fisso ed accessorio;
Assenze del personale;
Codice disciplinare;
Articolazione Organizzativa dell'Azienda con particolare riferimento alla struttura di appartenenza.

7.e.3) Abilitazione AB2 - Sicurezza e igiene del lavoro e tutela ambientale

Principale normativa di riferimento (Leggi n. 191/1974, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, etc.) -
Organizzazione della Sicurezza ed Igiene del Lavoro;
Pericoli e rischi dell'ambiente ferroviario e del settore infrastruttura;
Cenni sulla Prevenzione incendi, le emergenze ed il pronto soccorso;
Dispositivi di protezione individuale;

Cenni sulle problematiche ambientali con ricaduta sulla salute dei lavoratori;
Cenni sui regimi sanzionatori.

7.f) Contenuti del Percorso Formativo Tecnico Specialistico (di cui ai precedenti punti 7.b e 7.d)**:**

7.f.1) Abilitazione AB1

Modulo1 Nozioni sulla Circolazione Ferroviaria;
Regolamento Segnali;
Lettura del Fascicolo Circolazione Linee;
Modulo 2 Istruzioni per il Servizio dei Manovratori ;
Nozioni Generali sulla Manovra;
Manipolazione condotta AT ;
Utilizzo dei Sezionatori Aerei;
Modulo 3 Istruzioni per il Servizio dei Deviatori;
Modulo 4 Istruzione sull'Esercizio dei Passaggi a Livello.

7.f.2) Abilitazione AB3: Impianti, oggetti e attrezzature

Modulo 1 Trazione elettrica;
Modulo 2 Impianti di segnalamento;
Modulo 3 Telecomunicazioni;
Modulo 4 Armamento.

7.f.3) Abilitazione AB4: Norme e regolamenti per l'esercizio e la manutenzione degli impianti

Modulo 1 Regolamenti sulla Trazione Elettrica (TE);
Modulo 2 Regolamenti sugli Impianti di sicurezza e segnalamento (IS);
Modulo 3 Regolamenti sulle Telecomunicazioni (TLC);
Modulo 4 Regolamenti sugli Impianti di Luce e Forza Motrice (LFM);
Modulo 5 Regolamenti sugli impianti di Armamento e della sede (ARM).

7.f.4) Abilitazione AB5 - Servizi di vigilanza e Protezione dei Cantieri di Lavoro

Modulo 1 Servizi di vigilanza;
Modulo 2 Istruzione per la protezione dei cantieri.

7.f.5) Abilitazione AB6 - Guida e scorta dei mezzi d'opera adibiti alla manutenzione dell'infrastruttura

Modulo 1 Istruzione per la circolazione dei carrelli;
Modulo 2 Istruzione tecnica sull'uso dei mezzi d'opera;
Modulo 3 Istruzione per la circolazione su linee esercitate in telecomando (facoltativo).

7.f.6) Abilitazioni specialistiche di 2^ categoria tipiche dei settori di utilizzazione:

Modalità e contenuto come da Disposizione n° 39/2004.

Il presente Percorso Formativo risponde integralmente a quanto previsto dalla Disposizionei n° 39/2004 emanata dal Gestore dell'Infrastruttura e potrà esserre modificato/integrato in relazione alle eventuali evoluzioni della Disposizione stessa, previa specifica e preventiva informativa alle OO.SS. stipulanti.

8) per la figura professionale di <u>Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili</u> – Livello prof.le D

Il percorso formativo specifico della figura professionale di Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili si articola in 22 moduli per un totale di 125 giornate, pari a circa 235 ore/anno.

Il percorso formativo sarà svolto secondo il programma teorico/pratico di seguito riportato.
La formazione prevista al modulo 1 sarà effettuata all'inizio del rapporto di lavoro.

Modulo 1 - Formazione di base – (DURATA 4 GIORNI)

- prevenzione antinfortunistica e salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del **T.U. n. 81/2008**, e successive modifiche e integrazioni;
- nozioni di disciplina del rapporto di lavoro;
- struttura organizzativa della Società ed in particolare della Direzione di assegnazione;

- Regolamenti interni all'azienda, ove esistenti
- requisiti professionali richiesti.

Modulo 2 – Cultura d'impresa - (DURATA 4 GIORNI)

- presentazione dell'Impresa e ruolo del manutentore nel contesto aziendale;
- la formazione per gli operatori della manutenzione;
- cenni sui sistemi di gestione per la qualità, sicurezza e ambiente;
- igiene e sicurezza del lavoro nelle officine;
- organizzazione del lavoro nelle officine;
- sistemi informatici di gestione;
- cenni sul sistema di gestione, esecuzione e controllo pulizie;
- customer care;
- cultura di fabbrica;
- lavorare per processi;
- architettura generale e funzionale del sistema treno.

Modulo 3 – Tecnica ferroviaria – (DURATA 2 GIORNI)

- sviluppare le conoscenze della meccanica applicata alla manutenzione dei rotabili* ferroviari;
- sviluppare le conoscenze della meccanica della locomozione;
- sviluppare le conoscenze della termodinamica applicata ai rotabili* ferroviari;
- sviluppare le conoscenze dell'elettrotecnica e dell'elettronica applicata ai rotabili ferroviari;
- attrezzature di lavoro e strumenti di misura;

(*) del tipo mantenuto dalla struttura in cui avviene l'inserimento degli operatori neo assunti.

Modulo 4 – Sistema di gestione, esecuzione e controllo delle pulizie- (DURATA 2 GIORNI + 18 GIORNI DI TIROCINIO PRATICO)

- Ruolo delle pulizie nella manutenzione;
- conoscere gli strumenti previsti dal capitolato tecnico – organizzativo;
- conoscere la organizzazione e i ruoli del sistema di gestione e controllo delle pulizie;
- conoscere le possibilità di coinvolgimento diretto o indiretto nel processo di gestione e controllo delle pulizie.

Modulo 5 – Sistema treno - (DURATA 3 GIORNI)

- meccanica del sistema treno;
- equipaggiamento elettrico ed elettronico del sistema treno;
- pneumatica ed impianti, apparecchiature complementari e di sicurezza del sistema treno.

Modulo 6 – Sistema integrato sicurezza qualità ambiente (DURATA 2 GIORNI)

- gli strumenti e le logiche;
- gestione dei rifiuti negli impianti;
- Trenodesk il sistema informativo per la gestione dei rifiuti.

Modulo 7 - Comportamenti relazionali (DURATA 2 GIORNI)

- Comunicazione diretta e mediata;
- team work;
- gli strumenti comunicativi.

Modulo 8 - Sicurezza di Esercizio e Qualità (DURATA 2 GIORNI)

- Comunicazioni per i Certificati di Sicurezza;
- condotta,verifica e manovra;
- norme, sistemi e procedure di sicurezza;
- il Sistema Qualità Normativa ISO9000.

Modulo 9 – Impianti ed apparecchiature di sicurezza - (DURATA 5 GIORNI)

- Rodiggio; carrelli;
- sistemi frenanti;
- apparecchiature di bordo per la sicurezza della condotta dei treni;

- cassa e strutture portanti, porte e relativi dispositivi, organi di sicurezza dei circuiti elettrici e loro messa a terra;
- organi di trazione e repulsione;
- telaio.

Modulo 10 – Controlli Non Distruttivi - (DURATA 2 GIORNI)

- Primi elementi;
- conoscenza di metodi;
- criteri di certificazione.

Modulo 11 – Saldatura - (DURATA 1 GIORNO)

- Tecniche di saldatura;
- qualificazione sulla saldatura;
- criteri di certificazione.

Modulo 12 – Tirocinio Pratico (DURATA 10 GIORNI)

Conseguimento di abilità obbligatorie per la manutenzione

- Uso dei mezzi di sollevamento;
- condotta carrelli a forche;
- condotta carrelli elettrici e moto carrelli negli impianti ;
- sistema gestione, esecuzione e controllo pulizie.

Modulo 13 – Tirocinio Pratico – Fase 1 (DURATA 10 GIORNI)

- Sistema di gestione controllo delle pulizie/qualità ed ambiente

Modulo 14 (**) – Specializzazione meccanica: meccanica del "sistema treno" - (DURATA 5 GIORNI)

- Sviluppare le abilità manutentive su rodiggio e carrelli;
- sviluppare le abilità manutentive su sottocassa, cassa, organi di trazione e repulsione;
- porte di salite e intercomunicanti;
- toilettes, climatizzazione e servizi di bordo.

Modulo 14 (**) – Specializzazione elettromeccanica – elettronica: elettromeccanica ed elettronica del "sistema treno" - (DURATA 5 GIORNI)

- Equipaggiamenti elettrici ed elettronici di potenza;
- equipaggiamenti elettrici ed elettronici in media tensione;
- sistemi di raffreddamento;
- equipaggiamenti elettrici ed elettronici in bassa tensione;
- equipaggiamenti elettrici ed elettronici complementari e di sicurezza.

(**) sono uno in alternativa all'altro.

Modulo 15 – Tirocinio pratico meccanico **- (DURATA 10 GIORNI)

- Consolidare le abilità operative ed acquisire autonomia operativa e i comportamenti tipici di ruolo;
- acquisire le abilità specialistiche;
- uso arco elettrico;
- taglio e preriscaldo con cannello o.a. e o.p.;
- brasatura per le riparazioni dei rotabili;
- training on the job.

Modulo 15 – Tirocinio pratico elettrotecnico/elettronico **- (DURATA 10 GIORNI)

- Consolidare le abilità operative ed acquisire autonomia operativa e i comportamenti tipici di ruolo;
- acquisire le abilità specialistiche;
- manovra sezionatori da palo;
- manovra carrelli trasbordatori e piattaforme;
- manovra autogrù;
- training on the job.

Modulo 16 – Informatica di base - (DURATA 2 GIORNI)

- Office - Posta Elettronica intranet;
- utilizzo di nuove tecnologie informatiche.

Modulo 17 – Tirocinio pratico – Fase 2 (DURATA 10 GIORNI)

- Sistema gestione, esecuzione e controllo pulizie.

Modulo 18 – Ricomposizione delle competenze acquisite – (DURATA 3 GIORNI)

- Cultura d'impresa e organizzazione del lavoro nelle officine;
- sicurezza D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i;
- sistema treno e cultura di fabbrica;
- ricomposizione e aggiornamenti.

Modulo 19 – Tirocinio pratico sugli organi di sicurezza/oggetti delle differenti tipologie di rotabili – (DURATA 10 GIORNI)

Modulo 20 – SUPPLY CHAIN – (DURATA 1 GIORNO)

- Il magazzino e la sua gestione fisica;
- logiche di approvvigionamento;
- logistica e produzione.

Modulo 21 – Tirocinio pratico - Fase 3 (DURATA 15 GIORNI)

- Sistema gestione, esecuzione e controllo pulizie, qualità ed ambiente.

Modulo 22 – Customer Care (DURATA 2 GIORNI)

- I clienti interni;
- le pulizie (recall);
- principali KPI dello stabilimento;
- sistema gestionali.

9) per la figura professionale di <u>Operatore Specializzato Circolazione</u> – Livello prof.le D

Il percorso formativo specifico della figura professionale di Operatore Specializzato Circolazione si sviluppa su un totale complessivo di 80 giornate, articolate sui seguenti due filoni formativi:

9.a) **5 giorni - Formazione teorica trasversale** finalizzata all'inserimento in azienda e nell'ambiente di lavoro mediante il trasferimento delle conoscenze su tematiche comuni: Disciplina del rapporto di lavoro, Codice etico, Carta dei Valori, Organizzazione dell'azienda ed in particolare della struttura di assegnazione.

9.b) **75 giorni - Formazione tecnico-specialistica e addestramento tecnico-professionale** finalizzati all'acquisizione delle competenze tecniche e delle conoscenze teorico/pratiche necessarie allo svolgimento delle attività proprie della figura professionale di Operatore Specializzato Circolazione, certificata dal conseguimento delle abilitazioni prescritte: Modulo A, Modulo A1 e quelle specialistiche connesse alla specifica utilizzazione.
Il percorso formativo, i contenuti e le modalità sono quelli previsti dalle Disposizioni del Gestore dell'Infrastruttura, in particolare Disposizione 1/2004, come modificata dalla Disposizione 6/2006] per il conseguimento delle abilitazioni.

9.c) La **Formazione teorica trasversale** (5 gg. da effettuarsi all'inizio del rapporto di lavoro), di cui al precedente punto 9.a:

	Argomenti principali	Giornate di formazione		
		in aula	sul campo	Totale
1	Il contesto aziendale di inserimento	1		1
2	Il CCNL Articolazione organizzativa	2		2
3	**Abilitazione AB2:** Sicurezza, igiene del lavoro e tutela ambientale ai sensi del D.lgs. 81/2008	2		2
	Totale	**5**		**5**

9.d) La **formazione tecnico specialistica**, di cui al precedente punto 9.b), si sviluppa attraverso moduli di natura tecnico-specialistica costituiti da lezioni teoriche e fasi di addestramento.
Esso prevede:

	Argomenti	Giornate di formazione		
		in aula	sul campo	Totale
1	**Abilitazione Modulo A**: "Formare i Treni"	10	5	15
2	**Abilitazione Modulo A1**: "Manovrare gli apparati di sicurezza"	15	10	25
3	**Abilitazioni specialistiche**: Bem - ACE ([1])	6	2	8
4	Consolidamento delle competenze	15 ([2])	12 ([3])	27
	Totale	**46**	**29**	**75**

Note
(1) *Da conseguire in relazione all'utilizzazione*
(2) *almeno cinque giorni nel secondo anno, almeno cinque giorni nel terzo anno*
(3) *almeno quattro giorni nel secondo anno, almeno quattro giorni nel terzo anno.*

9.e) Contenuti del Percorso Formativo Trasversale (di cui ai precedenti punti 9.a e 9.c)**:**

9.e.1) Il contesto aziendale di inserimento

Cenni sull'evoluzione del sistema ferroviario in Europa ed in Italia;
Missione e valori aziendali;
Regolamenti interni all'azienda, ove esistenti

9.e.2) IL CCNL – Articolazione Organizzativa

Nozioni di disciplina del rapporto di lavoro, con particolare riferimento a:
Contratto di Apprendistato Professionalizzante;
Trattamento economico fisso ed accessorio;
Assenze del personale;
Codice disciplinare;
Articolazione Organizzativa dell'Azienda con particolare riferimento alla struttura di appartenenza.

9.e.3) Sicurezza e igiene del lavoro e tutela ambientale

Principale normativa di riferimento (Legge n. 191/1974, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, etc.) -
Organizzazione della Sicurezza ed Igiene del Lavoro;
Pericoli e rischi dell'ambiente ferroviario e del settore infrastruttura;
Cenni sulla Prevenzione incendi, le emergenze ed il pronto soccorso;
Dispositivi di protezione individuale;
Cenni sulle problematiche ambientali con ricaduta sulla salute dei lavoratori;
Cenni sui regimi sanzionatori.

9.f) Contenuti del Percorso Formativo Tecnico Specialistico (di cui ai precedenti punti 9.b e 9.d)**:**

9.f.1) Modulo A – "Formare i Treni"

Modulo1	Nozioni sulla Circolazione Ferroviaria; Regolamento Segnali; Lettura del Fascicolo Circolazione Linee;
Modulo 2	Istruzioni per il Servizio dei Manovratori; Nozioni Generali sulla Manovra; Manipolazione condotta AT ; Utilizzo dei Sezionatori Aerei;
Modulo 3	Istruzioni per il Servizio dei Deviatori;
Modulo 4	Istruzione sull'Esercizio dei Passaggi a Livello.

9.f.2) Modulo A1 – Manovrare gli Apparati di Sicurezza

Modulo 1	ACEI
Modulo 2	BA
Modulo 3	BCA
Modulo 4	ACS
Modulo 5	SLIT

9.f.3) Abilitazioni Specialistiche:

Modulo 1	Sistema di Blocco (BEM)
Modulo 2	Apparati di sicurezza (ACE)

9.f.4) Consolidamento e Mantenimento delle competenze

Formazione supplementare volta a consolidare le competenze acquisite anche aggiornandole in relazione alle eventuali modifiche regolamentari

Il presente Percorso Formativo risponde integralmente a quanto previsto dalle Disposizioni n° 1/2004 e 6/2006 emanate dal Gestore dell'Infrastruttura e potrà essere modificato/integrato in relazione alle eventuali evoluzioni delle Disposizioni stesse, previa specifica e preventiva informativa alle OO.SS. stipulanti.

NUOVO CCNL DELLA MOBILITA'/AREA CONTRATTUALE ATTIVITA' FERROVIARIE del 20 luglio 2012

I N D I C E

Articoli		Pagina
	Premessa (Nuovo CCNL della Mobilità)	2
	Premessa (Area contrattuale Attività Ferroviarie)	2
	Campo di applicazione (Nuovo CCNL della Mobilità)	3
	Campo di applicazione (Area contrattualeAttività Ferroviarie)	4
	Decorrenza e Durata	4
	Inscindibilità delle norme contrattuali	4
	PARTE I - Sistema di Relazioni Industriali e Diritti Sindacali	**5**
	CAPO I - Sistema di Relazioni Industriali	**5**
1	Relazioni Industriali (Nuovo CCNL della Mobilità)	5
1 bis	Relazioni Industriali	9
2	Assetti contrattuali (Nuovo CCNL della Mobilità)	12
2 bis	Assetti contrattuali	12
3	Contratto collettivo nazionale di lavoro (Nuovo CCNL della Mobilità)	13
4	Secondo livello di contrattazione (Nuovo CCNL della Mobilità)	14
5	Procedure di negoziazione a livello aziendale (Nuovo CCNL della Mobilità)	15
	CAPO II - Diritti sindacali	**16**
6	Contributi sindacali (Nuovo CCNL della Mobilità)	16
6 bis	Contributi sindacali	16
7	Affissione (Nuovo CCNl della Mobilità)	17
8	Permessi sindacali (Nuovo CCNL della Mobilità)	17
8 bis	Permessi per motivi sindacali e cariche elettive	18
9	Istituzione, funzionamento e prerogative delle rappresentanze sindacali dei lavoratori (Nuovo CCNL della Mobilità)	18
10	Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) (Nuovo CCNL della Mobilità)	19
10 bis	Rappresentanze sindacali unitarie e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza	19
11	Assemblee dei lavoratori (Nuovo CCNL della Mobilità)	20
11 bis	Assemblea e Referendum	20
12	Referendum (Nuovo CCNL della Mobilità)	21
13	Locali (Nuovo CCNL della Mobilità)	21
14	Comitati Aziendali Europei (CAE) (Nuovo CCNL della	22
15	Non cumulabilità dei diritti sindacali (Nuovo CCNL della Mobilità)	22
16	Appalti e trasferimenti d'azienda (Nuovo CCNL della Mobilità)	22
16 bis	Appalti e cambio appalti	23
16 ter	Affidamento servizi di trasporto a seguito di gara	24
	PARTE II - MERCATO DEL LAVORO	**26**
17	Costituzione del rapporto di lavoro (Nuovo CCNL della Mobilità)	26
18	Periodo di prova (Nuovo CCNL della Mobilità)	27
18 bis	Periodo di prova	27
19	Contratto a termine (Nuovo CCNL della Mobilità)	27
19 bis	Contratto a termine	28
20	Lavoro a tempo parziale (Nuovo CCNL della Mobilità)	28
20 bis	Lavoro a tempo parziale	32
21	Contratto di inserimento/reinserimento (Nuovo CCNL della Mobilità)	32
22	Contratto di apprendistato professionalizzante (Nuovo CCNL della Mobilità)	35
22 bis	Apprendistato professionalizzante	38
23	Somministrazione a tempo determinato (Nuovo CCNL della Mobilità)	39
24	Telelavoro (Nuovo CCNL della Mobilità)	39
25	Altre tipologie di lavoro flessibile (Nuovo CCNL della Mobilità)	41
26	Percentuali di utilizzo (Nuovo CCNL della Mobilità)	41
	PARTE III - Classificazione professionale	**43**
27	Classificazione professionale	43
	PARTE IV - Orario di lavoro	**57**
28	Orario di lavoro	57
	1. Disciplina generale	*57*
	2. Disciplina pearticolare per il personale mobile	*60*
29	Lavoro straordinario	80
30	Riposo settimanale e giorni festivi	82
31	Ferie	84

Articoli		Pagina
	PARTE V - Svolgimento del rapporto di lavoro	**86**
32	Malattia e infortunio non sul lavoro	86
33	Infortunio sul lavoro e malattia professionale	88
34	Tutela della maternità e della paternità	89
35	Tossicodipendenza e alcooldipendenza	93
36	Persone con handicap	94
37		95
38	Volontariato	96
39	Facilitazioni per i lavoratori studenti	96
40	Congedi per formazione e per formazione continua	97
41	Congedi per gravi motivi familiari	97
42	Permessi	98
43	Permessi per donatori di sangue e di midollo osseo	98
44	Servizio militare o servizio civile sostitutivo	98
45	Trasferimenti	99
46	Mobilità individuale	100
47	Trasferimenti individuali interaziendali	100
48	Formazione professionale	101
49	Ambiente, salute e sicurezza del lavoro	102
50	Divisa	104
51	Pasti aziendali	104
52	Tutela legale e copertura assicurativa	106
53	Risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso	106
54	Fondo Pensione Complementare	107
55	Assistenza Sanitaria Integrativa	107
56	Doveri del personale	107
57	Sanzioni disciplinari	108
58	Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto	109
59	Mancanze punibili con la multa	109
60	Mancanze punibili con la sospensione dalservizio e dalla retribuzione da 1 a 4 giorni	109
61	Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 5 a 7 giorni	110
62	Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 8 a 10 gg.	110
63	Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso	111
64	Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso	111
65	Sospensione cautelare non disciplinare	112
66	Procedimento disciplinare	112
67	Collegio di conciliazione e arbitrato	113
	PARTE VI - Retribuzione	**115**
68	Retribuzione	115
69	Aumenti periodici di anzianità	118
70	Tredicesima e Quattordicesima mensilità	119
71	Indennità di funzione Quadri	119
72	Salario professionale	120
73	Premio di risultato	122
74	Compenso per lavoro straordinario	122
75	Indennità per lavoro notturno	122
76	Indennità per lavoro domenicale o festivo	123
77	Trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede	123
78	Indennità di trasferimento	126
79	Reperibilità e disponibilità	128
80	Indennità di maneggio denaro	131
81	Indennità di turno	131
82	Indennità per lavorazioni in condizioni disagiate	131
83	Indennità diverse	132
84	Trattamento di fine rapporto (TFR)	133
Allegato A	Una tantum	135
Allegato B	Profili formativi per l'Apprendistato professionalizzante	136