

Schema di Testo su ORARIO di LAVORO

Il testo normativo deve intercettare tutte le possibili situazioni organizzative (tipologie di business e moduli di equipaggio) utilizzabili da tutte le imprese ferroviarie, dai gestori dell'infrastruttura e dalle aziende dei servizi accessori e complementari.

Per questo si propone che sia redatto come di seguito indicato:

1) **DISCIPLINA GENERALE**

Analoga all'attuale disciplina del CCNL AF, con la definizione di tutti gli istituti e dei rinvii alle parti specifiche o alla contrattazione aziendale

2) **DISCIPLINA SPECIALE PER IL PERSONALE MOBILE**

Comprende il PdM, il PdB, il personale Polifunzionale Treno, il personale di accompagnamento notte, il personale della ristorazione a bordo, il personale addetto alla pulizia a bordo, il personale navigante.

Nella premessa dovranno essere specificate:

- le definizioni delle tipologie di personale interessato
- le attività che compongono il "tempo di lavoro"
- la definizione di base operativa
- i diversi moduli di equipaggio interessati dalle diverse discipline dell'orario
- le diverse tipologie di servizio (AV, M/L, REG, MERCI, NOTTE, RISTORAZIONE, PULIZIA, NAVIGAZIONE) interessate

Per ognuna delle TIPOLOGIE DI SERVIZIO individuate dovrà essere prevista una "SEZIONE SPECIFICA" nella quale, sulla base dei rinvii definiti nella Disciplina Generale, dovranno eventualmente essere meglio precisate le regolamentazioni dei vari istituti.

In questa Disciplina speciale va anche definita la PROCEDURA NEGOZIALE PER LA COMPILAZIONE DEI TURNI DI SERVIZIO (per PdM e PdB) e gli eventuali rinvii della stessa alla contrattazione aziendale.

CONTRATTO AZIENDALE FS

E' il testo nel quale dovranno contestualmente essere definiti tutti i rinvii stabiliti dalla Disciplina Generale e dalla Disciplina Speciale per il personale mobile contenute nel CCNL.

Per tutte le fasi di negoziazione previste dovrà indicare tempi certi in coerenza con quanto definito nel CCNL Mobilità (max 20 gg.) e, con l'obiettivo di valorizzare la contrattazione per "fare", devono essere previste delle esigibilità certe per l'azienda in caso di mancato accordo.

NUOVO CCNL AF - Orario di Lavoro - Personale Mobile

ISTITUTI		MODULO EQUIPAGGIO Condotta	ALTA VELOCITA'		M/L PERCORRENZA		Per FS										
nome	tipologia		P.d.M.	P.d.B.	P.d.M.	P.d.B.											
ORARIO SETTIMANALE	Durata	Agente solo Macch + 1CT + nCST Doppio agente	38 ore, come media in 4mesi														
	Llimite massimo settimanale	Agente solo Macch + 1CT + nCST Doppio agente	44 ore, elevabile a 46 ore in procedura turni														
TEMPI ACCESSORI		per tutti	Tempi accessori e complementari quantificati e specificati a livello aziendale ed oggetto di informativa alle OO.SS. in caso di variazione.			al momento dell'entrata in vigore conferma di quelli vigenti e della sola informativa alle OO.SS. in caso di successiva variazione											
BASE OPERATIVA	Ambito	per tutti	Perimetro entro il quale il personale mobile può iniziare o terminare il servizio, con un raggio di 30 Km. ferroviari dall'impianto principale cui è assegnato il personale. Spostamenti del personale in arrivo in località diversa da quello di partenza, nell'ambito della base operativa, garantiti dall'azienda.														
	Flessibilità	per tutti	A livello aziendale, possibilità di estendere il raggio della base operativa. Se viene concordato un raggio > 30 Km, la prestazione massima giornaliera viene ridotta fino ad un massimo di 15 minuti					Sia per AV che per MLP conferma del raggio di 30 km									
LAVORO GIORNALIERO DIURNO	Durata max	Agente solo Macch + 1CT + nCST Doppio agente Servizi con RFR	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 33%;"></td> <td style="width: 33%; text-align: center;">max 10 ore, per servizi A/R nella fascia oraria 5.00-1.00</td> <td style="width: 33%;"></td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black;"></td> <td style="text-align: center;">max 10 ore, per servizi A/R nella fascia oraria 5.00-1.00</td> <td style="border-right: 1px solid black;"></td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">max 9 ore</td> </tr> </table>						max 10 ore, per servizi A/R nella fascia oraria 5.00-1.00			max 10 ore, per servizi A/R nella fascia oraria 5.00-1.00		max 9 ore			
		max 10 ore, per servizi A/R nella fascia oraria 5.00-1.00															
		max 10 ore, per servizi A/R nella fascia oraria 5.00-1.00															
max 9 ore																	
Flessibilità	per tutti	In procedura turni, durata max 10 ore per servizi A/R nella fascia oraria 4.00-1.00.					In caso di mancato accordo esigibilità certa per max 2 servizi nel mese										
			A livello aziendale, durata max 11 ore per servizi A/R per max 5 servizi nel mese					Nell'accordo aziendale esigibilità certa dei 5 servizi per mese									

NUOVO CCNL AF - Orario di Lavoro - Personale Mobile

ISTITUTI		MODULO EQUIPAGGIO Condotta	ALTA VELOCITA'		M/L PERCORRENZA		Per FS	
nome	tipologia		P.d.M.	P.d.B.	P.d.M.	P.d.B.		
LAVORO GIORNALIERO NOTTURNO	agli effetti economici	per tutti	dalle ore 22.00 alle ore 6.00					
	Durata	Agente solo	max 7 ore, per servizi A/R che interessino la fascia oraria 1.00 - 5.00					
		Macch + 1CT + nCST Doppio agente	max 8 ore, per servizi A/R che interessino la fascia oraria 1.00-5.00					
	N° notti (per anno)	per tutti	80 per anno. A livello aziendale possibilità di individuare modalità di calcolo diverse o i lavoratori notturni ai sensi di legge					n. 300 ore per AV n. 360 ore per MLP
N° notti (tra 2 riposi settimanali)	per tutti	max 2		max 2, elevabili a 3 in procedura turni, purchè la 3ª non sia consecutiva alla precedente				
N° notti (per mese)		11		12				
LIMITI CONDOTTA GIORNALIERA	condotta effettiva (1)	Agente solo	max 6 ore		max 6 ore			
		Macch + 1CT + nCST Doppio agente	nessun limite		nessun limite			
	condotta continuativa (2)	Agente solo	max 5 ore		max 4 h. 30 min.			
Macch + 1CT + nCST Doppio agente		max 6 ore		max 6 ore				
Flessibilità	per Agente solo (PdM)	A livello aziendale, max 7 ore per la condotta effettiva, per max 5 volte nel mese					Nell'accordo aziendale esigibilità certa dei 5 servizi ad AS per mese a 7 ore	

(1) **condotta effettiva**: sommatoria dei periodi di condotta continuativa, interrotti da una **pausa di almeno 15 minuti netti** nei quali il personale di condotta non deve effettuare operazioni al treno, ovvero da **fermate di servizio programmate in orario** della durata di **almeno 30 minuti**, nelle quali però non sia prevista la sostituzione del mezzo di trazione.

(2) **condotta continuativa**: periodo di condotta con interruzioni inferiori a 15 minuti

RIPOSO GIORNALIERO IN RESIDENZA	dopo una prestazione diurna	per tutti	min. 14 ore consecutive, dopo una prestazione giornaliera collocata nella fascia oraria 5.00-1.00			
	dopo una prestazione notturna	per tutti	min. 16 ore consecutive, dopo una prestazione giornaliera interessante la fascia oraria 1.00-5.00			
RIPOSO GIORNALIERO FUORI RESIDENZA	Durata minima	per tutti	6 o 7 ore, con le attuali regole			
	Durata massima		nessun limite			
	N° RFR (tra 2 riposi sett.li)		nessun limite		nessun limite	
	N° RFR (per mese)		max 5	max 4	max 6	max 5
Assenza residenza		max 30 ore				

NUOVO CCNL AF - Orario di Lavoro - Personale Mobile

ISTITUTI		MODULO EQUIPAGGIO Condotta	ALTA VELOCITA'		M/L PERCORRENZA		Per FS	
nome	tipologia		P.d.M.	P.d.B.	P.d.M.	P.d.B.		
RIPOSO SETTIMANALE	Durata	per tutti	<p>Fermo restando che il riposo settimanale è un solo giorno per settimana, come da Accordo europeo ETF/CER del 27.1.2004, si prevedono, in programmazione, 104 periodi di 24 ore nell'anno così distribuiti:</p> <p>12 periodi doppi, con l'aggiunta di 12 ore convenzionali di riposo giornaliero, che comprendono il sabato e la domenica (24+24+12)</p> <p>12 periodi doppi, con l'aggiunta di 12 ore convenzionali di riposo giornaliero, <u>senza garanzia di inclusione</u> del sabato o della domenica (24+24+12)</p> <p>28 periodi, con l'aggiunta di 12 ore convenzionali di riposo giornaliero (24+12)</p>					
	Collocabilità	per tutti	di norma al 6° giorno , ma collocabile in programmazione tra il 4° e il 7° giorno					
PAUSE	Pausa	per tutti	<p>15 min. per prestazioni che superino le 6 ore in programmazione. Non si somma alla eventuale pausa per condotta continuativa</p> <p>E' considerata LAVORO solo per prestazioni > 8 ore. Ha una durata di 30 minuti ed assorbe la pausa di 15 min. di cui sopra</p> <p>E' riconosciuta per le prestazioni programmate interessate la fascia oraria 12.00-21.00 (1 per ogni prestazione giornaliera programmata).</p> <p>E' assorbita dagli RFR e dagli spostamenti di servizio.</p>					
	Pausa per refezione	per tutti						
LAVORO STRAORDINARIO		per tutti	<p>Conferma delle regole attuali, con il calcolo delle prestazioni (art. 23, p.to 3.2, comma 1 CCNL AF) effettuato sulle 17 settimane (o i 4 mesi) anziché su base mensile. Restano confermate le altre modalità di erogazione previste nell'art. 23</p>					
FERIE	Quantità annue		<p>Conferma delle quantità annue attualmente previste</p>					Eliminazione n. 3 gg. permessi ex art. 15 AC
	Ferie obbligatorie Ferie collettive ex festività	per tutti	<p>15 gg. continuativi di calendario, a rotazione, nel periodo 15 giugno-15 settembre</p> <p>max 8 gg. annue, comprensive delle ex festività</p> <p>Generico richiamo alle 4 ex festività soppresse. Fruizione entro l'anno, anche disposta dall'azienda (vedi: ferie collettive)</p>					
PROCEDURA TURNI	Ambiti	per tutti	Da prevedere nel CCNL ma da definire a <u>livello aziendale</u>					(3)
	Contenuti							(4)

(3) A livello nazionale, con OOSS Nazionali e RSU, per DPNI e Cargo
A livello di UP (Regione), con OOSS Regionali e RSU) per DPR

(4) Solo informativa per i servizi senza flessibilità.
Contrattazione dei servizi con flessibilità.
La procedura si attiva in occasione del cambio dell'orario annuale di RFI e in ogni occasione di rielaborazione dei turni di servizio.

NUOVO CCNL AF - proposta modifiche all'ORARIO DI LAVORO

ISTITUTI		PARTE GENERALE		PER FS
		Manutenzione infrastrutture	Altro personale	
ORARIO SETTIMANALE	Durata	38 ore, come media in 4 mesi, elevabili a 6 mesi a livello aziendale		
	Limiti massimi	44 ore, elevabili fino ad un massimo di 46 ore a livello aziendale		
	Ripartizione	di norma, su 5 giorni. Per specifiche esigenze produttive, <u>con accordo a livello aziendale</u> , possibilità di ripartire l'orario settimanale su 6 giorni, nell'ambito di una <u>procedura negoziale</u> da attivarsi almeno 2 mesi prima e da <u>concludersi entro 20 gg.</u>		
	Articolazione	a) turni avvicendati nelle 24 ore (turni in 3 ^A); b) turni non cadenzati nelle 24 ore (es. personale mobile); c) turni avvicendati su due periodi giornalieri (turni in 2 ^A); d) prestazione unica giornaliera. Le <u>variazioni</u> dell'articolazione dell'orario settimanale (es. da turno in 3 ^A a turno in 2 ^A , ...) saranno oggetto di <u>specifico procedimento negoziale</u> a livello aziendale, con durata max 20 gg., al termine della quale di adottano le articolazioni convenute o, in mancanza di un'intesa, quelle proposte dall'azienda		
ARTICOLAZIONE ORARIO GIORNALIERO	Variazione distribuzione giornaliera	<u>Con contrattazione aziendale, come stabilito dall'accordo</u> , nell'ambito di una <u>procedura negoziale</u> attivata <u>almeno 2 mesi prima</u> e con <u>durata max di 20 gg.</u> , anche per l'istituzione di <u>nuove posizioni di lavoro</u>		
	Flessibilità	In caso di mancato accordo, possibilità di <u>variazione max di 2 ore</u> rispetto a quella vigente, nel rispetto dei limiti di durata massima della prestazione giornaliera fissati dal CCNL		
LAVORO GIORNALIERO DIURNO	Durata	max 10 ore, nella fascia oraria 5.00-1.00, fatto salvo quanto stabilito per il personale mobile		
ORARIO SPEZZATO	Ammissibilità e durata	E' previsto per turni in 2 ^A e prestazioni uniche giornalieri, con intervallo non retribuito. Durata di ciascuno dei 2 periodi di lavoro: min 2 ore. Durata dell'Intervallo: min 30 minuti e max 3 ore. Il limite di 3 ore dell'intervallo può essere <u>elevato fino a 4 ore</u> se l'intervallo comprende interamente le fasce orarie 12.00-14.00 e/o 19.00-21.00, il personale possa usufruire del pasto aziendale e la durata del relativo nastro di impegno (prestazione+intervallo+prestazione) non ecceda le 11 ore, ovvero le 10 ore se interessante la fascia oraria 0.00-1.00.		
	Flessibilità	Le variazioni dell'orario spezzato già in atto, nei limiti minimi e massimi di durata delle prestazioni e dell'intervallo fissati dal CCNL, sono oggetto di <u>comunicazione alle RSU 30 gg.</u> prima e, su richiesta, oggetto di <u>specifico procedimento negoziale</u> , da concludere 10 gg. prima dell'attuazione, su motivazioni organizzative e produttive.		

NUOVO CCNL AF - proposta modifiche all'ORARIO DI LAVORO

ISTITUTI		PARTE GENERALE		PER FS
		Manutenzione infrastrutture	Altro personale	
LAVORO GIORNALIERO NOTTURNO	Effetti economici	dalle ore 22.00 alle ore 6.00		
	Durata	- max 8 ore, che interessino in programmazione la fascia oraria 1.00-5.00 - per i <u>sol</u> turni in 3 ^a max 9 ore, se interessano la fascia oraria 1.00-5.00		
	N° notti per anno	max 80, fatto salvo quanto previsto per il personale mobile		
	N° notti per settimana	max 2, elevabili a 3 a <u>livello aziendale</u>		
	N° notti per mese	max 10, fatto salvo quanto previsto per il personale mobile		
	Flessibilità	A <u>livello aziendale</u> , possibilità di prevedere: - l'individuazione dei lavoratori notturni ai sensi di legge; - l'elevazione della durata max a 9 ore anche per i turni in 2 ^a con prestazione giornaliera collocata nella fascia oraria 0.00-5.00;		- Conferma 3 ^a notte non consecutiva tra 2 RS per manutenzione infrastrutture; - addetti ai cantieri notturni e addetti ai turni in 3 ^a considerati "lavoratori notturni" ai sensi di legge
RIPOSO GIORNALIERO	Durata	min. 11 ore consecutive in ogni periodo di 24 ore. Per i <u>turni cadenzati</u> (in 3 ^a o in 2 ^a) min. 8 ore consecutive, fermo restando la durata media di 11 ore nel mese		
RIPOSO SETTIMANALE	Distribuzione su 5 gg.	48 ore consecutive, a decorrere dal termine dell'ultima prestazione giornaliera e comprendenti il riposo giornaliero (conferma dell'attuale)		
	Distribuzione su 6 gg.	35 ore consecutive, a decorrere dal termine dell'ultima prestazione giornaliera e comprendenti un'intera giornata solare e il riposo giornaliero (conferma dell'attuale)		
	Ripresa del servizio	Non prima delle ore 5.00 qualora la prestazione giornaliera precedente il RS termini nella fascia oraria 1.00-5.00		
PAUSA	Durata	15 min. per prestazioni che superino le 6 ore continuative in programmazione. A tali fini si considerano utili: - la pausa per refezione; - ogni altro spazio temporale nel quale il lavoratore, pur essendo a disposizione del datore di lavoro, non sia nell'esercizio delle sue attività e delle sue funzioni; - l'intervallo, nel caso di orario spezzato.		
	Flessibilità	A <u>livello aziendale</u> le parti definiranno, in funzione della specificità del servizio, le modalità di fruizione della pausa per refezione in coerenza con quanto sopra definito		
LAVORO STRAORDINARIO	Conferma delle attuali regole, commisurate alla durata settimanale di 38 ore. Escluso lo straordinario per tutti i Quadri.			
FERIE	Quantità annue	Conferma delle quantità annue attualmente previste		Eliminazione 3 gg. permesso ex art. 15 AC
	Ferie garantite	15 gg. continuativi di calendario nel periodo 15 giugno-15 settembre		
	Ferie obbligatorie: collettive/individuali	max 8 gg. annue, comprensive delle ex festività		
	ex festività	Generico richiamo alle 4 ex festività soppresse. Fruizione entro l'anno, anche disposta dall'azienda (vedi: ferie collettive)		

NUOVO CONTRATTO AF - Orario di Lavoro - Personale Mobile

ISTITUTI		MODULO EQUIPAGGIO Condotta	REGIONALE		Per FS
nome	tipologia		P.d.M.	P.d.B.	
ORARIO SETTIMANALE	Durata	Agente solo Macch + 1CT Macch + 1CT + nCST Doppio agente	38 ore, come media in 4 mesi con limite settimanale max di 44 ore		
	Flessibilità	per tutti	In <u>procedura turni</u> , possibilità di aumentare di 2 ore la durata massima settimanale		
TEMPI ACCESSORI		per tutti	Tempi accessori e complementari quantificati e specificati a livello aziendale ed oggetto di informativa alle OO.SS. in caso di variazione.		al momento dell'entrata in vigore conferma di quelli vigenti e della sola informativa alle OO.SS. in caso di successiva variazione
BASE OPERATIVA	Ambito	per tutti	Perimetro entro il quale il personale mobile può iniziare o terminare il servizio, con un raggio di 30 Km. ferroviari dall'impianto principale cui è assegnato il personale. Spostamenti del personale in partenza o in arrivo tra località tra loro diverse e diverse dall'impianto principale garantiti dall'azienda.		Estensione del raggio a 40 km con riduzione della prestazione max giornaliera di 10 minuti
	Flessibilità	per tutti	Con <u>contrattazione aziendale</u> , possibilità di estendere il raggio della base operativa. Se viene concordato un raggio > 30 Km, la prestazione massima giornaliera viene ridotta fino ad un massimo di 15 minuti		
LAVORO GIORNALIERO DIURNO	Durata max	Agente solo Macch + 1CT	max 10 ore , per servizi A/R nella fascia 5.00-24.00		In caso di mancato accordo, l'empimento fino ad un max di 1 ora delle fasce orarie 5.00-24.00 o 5.00-1.00 è possibile per un max di 3 servizi nel mese
		Macch + 1CT + nCST Doppio agente	max 10 ore , per servizi A/R nella fascia 5.00-1.00		
		Servizi con RFR	max 8 ore		
	Flessibilità	per tutti	In <u>procedura turni</u> : - si possono prolungare fino a 30 minuti le durate massime; - possono essere ampliate fino a max 1 ora le fasce orarie 5.00-24.00 e 5.00-1.00		
LAVORO GIORNALIERO NOTTURNO	agli effetti economici	per tutti	dalle ore 22.00 alle ore 6.00		350 ore per anno
	Durata	Agente solo	max 8 ore , per servizi A/R che interessino la fascia oraria 0.00 - 1.00 max 7 ore , per servizi che interessino la fascia oraria 1.00-5.00	max 8 ore per servizi che interessino la fascia oraria 0.00-5.00	
		Macch + 1CT	max 8 ore , per servizi A/R che interessino la fascia oraria 0.00 - 1.00		
		Macch + 1CT + nCST	max 8 ore , per servizi A/R che interessino la fascia oraria 0.00 - 1.00 (per Macch+CT)	max 8 ore , per servizi A/R che interessino la fascia oraria 0.00 - 5.00 (per CST)	
	Doppio agente	max 8 ore , per servizi A/R che interessino la fascia oraria 1.00-5.00			
	N° notti per anno	per tutti	80 per anno. Con <u>contrattazione aziendale</u> , per specifiche esigenze produttive, possibilità di concordare modalità di calcolo diverse (o di individuare i lavoratori notturni ai sensi di legge).		
	N° notti tra 2 riposi settimanali	per tutti	max 2 , elevabili a 3 in <u>procedura turni</u>		
N° notti per mese	per tutti	max 11			
Flessibilità	per tutti	In <u>procedura turni</u> , si possono concordare: - il prolungamento fino a 30 minuti delle durate max giornaliere; - l'inserimento di una 3ª notte , solo se <u>non consecutiva</u> alla precedente e che non interessi per più di 1 ora la fascia oraria 1.00-5.00			

NUOVO CONTRATTO AF - Orario di Lavoro - Personale Mobile

ISTITUTI		MODULO EQUIPAGGIO Condotta	REGIONALE		Per FS
nome	tipologia		P.d.M.	P.d.B.	
LIMITI CONDOTTA GIORNALIERA	condotta effettiva (1)	Agente solo	max 6 ore		
		Macch + 1CT			
	Macch + 1CT + nCST				
condotta continuativa (2)	Agente solo	max 5 ore			
	Macch + 1CT				
Macch + 1CT + nCST	- max 5 h. 30 min.				
Doppio agente					
Flessibilità	per tutti	In procedura turni: - possibilità di prolungare di 30 minuti la condotta continuativa nei moduli AS e AU; - possibilità di prolungare fino a 1 ora la condotta effettiva nei moduli AS e AU.		In caso di mancato accordo: - possibilità di prolungare la condotta continuativa fino ad un max di 20 minuti solo per max 2 servizi nel mese; - possibilità di prolungare la condotta effettiva fino ad un max di 30 minuti solo per max 2 servizi nel mese.	

(1) e (2) Si rinvia alle definizioni già formulate nella proposta del 2 5.11 per AV e MLP

RIPOSO GIORNALIERO IN RESIDENZA	dopo una prestazione diurna	Agente solo	14 ore consecutive, dopo una prestazione giornaliera collocata nella fascia oraria 5.00-1.00		
	Macch + 1CT				
	Macch + 1CT + nCST				
dopo una prestazione notturna	Agente solo	16 ore consecutive, dopo una prestazione giornaliera interessante la fascia oraria 1.00-5.00;			
	Macch + 1CT				
Macch + 1CT + nCST	Doppio agente				
Doppio agente					
Flessibilità	per tutti	In procedura turni, possibilità di ridurre a 11 ore consecutive il RG se compreso tra due servizi A/R collocati su due giornate di calendario consecutive e le cui prestazioni giornalieri siano entrambe collocate nella fascia oraria 5.00-24.00		In caso di mancato accordo, possibilità di programmare RG a min. 11 ore consecutive per max 5 volte nel mese	

RIPOSO GIORNALIERO FUORI RESIDENZA	Durata minima	per tutti	- 7 ore consecutive, comunque interessanti la fascia oraria 0.00-5.00;		
			- 6 ore consecutive, se il RFR è collocato per almeno 4 ore nella fascia oraria 0.00-5.00		
	Durata massima		non prevista		
	N° RFR (tra 2 riposi sett.li)		max 2		
	N° RFR (per mese)		max 5	max 4	
	Assenza residenza		max 24 ore		
Flessibilità	In procedura turni, possibilità di concordare: - durata minima di 6 ore continuative , se le prestazioni afferenti il RFR sono entrambe collocate nella fascia oraria 5.00-24.00 della stessa giornata di calendario			Esigibilità di questa flessibilità nel Contratto aziendale	

NUOVO CONTRATTO AF - Orario di Lavoro - Personale Mobile

ISTITUTI		MODULO EQUIPAGGIO Condotta	REGIONALE		Per FS
nome	tipologia		P.d.M.	P.d.B.	
RIPOSO SETTIMANALE	Durata	per tutti	Fermo restando che il riposo settimanale è <u>un solo giorno per settimana</u> , come da Accordo europeo ETF/CER del 27.1.2004, si prevedono, in programmazione, 104 periodi di 24 ore nell'anno, dei quali: 12 periodi doppi , con l'aggiunta di 12 ore convenzionali di riposo giornaliero, che comprendono il sabato e la domenica (24+24+12) 12 periodi doppi , con l'aggiunta di 12 ore convenzionali di riposo giornaliero, senza garanzia di inclusione del sabato o della domenica (24+24+12) 28 periodi , con l'aggiunta di 12 ore convenzionali di riposo giornaliero (24+12)		
	Collocabilità	per tutti	di norma al 6° giorno , ma collocabile in programmazione tra il 4° e il 7° giorno		
PAUSE	Pausa	per tutti	15 minuti se la prestazione giornaliera superi le 6 ore continuative. E' assorbita dalla pausa <u>per condotta continuativa</u> e <u>per refezione</u> .		
	Pausa per refezione	per tutti	E' considerata LAVORO solo per prestazioni > 8 ore . Ha una durata di 30 minuti ed assorbe la pausa di 15 min. di cui sopra. E' riconosciuta per le prestazioni programmate interessate la fascia oraria 12.00-21.00 (1 per ogni prestazione giornaliera programmata). E' assorbita dagli RFR e dagli spostamenti di servizio.		
LAVORO STRAORDINARIO		per tutti	Conferma delle regole attuali, con il calcolo delle prestazioni (art. 23, p.to 3.2, comma 1 CCNL AF) effettuato <u>al termine dei 4 mesi</u> . Restano confermate le altre modalità di erogazione previste nell'art. 23		
FERIE	Quantità annue Ferie garantite Ferie obbligatorie: collettive/individuali ex festività	per tutti	Conferma delle quantità annue attualmente previste. Entro il mese di febbraio di ciascun anno <u>ogni lavoratore</u> dovrà comunicare all'azienda il programma di ferie, escluse le "ferie garantite" 15 gg. continuativi di calendario , a rotazione, nel periodo 15 giugno-15 settembre max 8 gg. annue , comprensive delle ex festività, qualora l'azienda abbia necessità di prevederle al di fuori dei periodi programmati da ciascun lavoratore Generico richiamo alle 4 ex festività soppresse. Fruizione entro l'anno, anche disposta dall'azienda		
PROCEDURA TURNI	Ambiti Contenuti	per tutti	Da prevedere nel CCNL, ma da definire <u>a livello aziendale</u> .		(3) (4)

(3) A livello di UP (Regione), con OOSS Regionali e RSU, per DPR

(4) Solo informativa per i servizi senza flessibilità.
Contrattazione dei servizi con flessibilità.

La procedura si attiva in occasione del cambio dell'orario annuale di RFI e in ogni occasione di rielaborazione dei turni di servizio.

NUOVO CONTRATTO AF - Orario di Lavoro - Personale Mobile

ISTITUTI		MODULO EQUIPAGGIO Condotta	MERCÌ		Per FS
nome	tipologia		P.d.M.	Ag. Polifunz.le	
ORARIO SETTIMANALE	Durata	Agente solo Macch + 1CT Doppio agente Macch + Ag.Polifunz.le	38 ore, come media in 4 mesi con limite settimanale max di 44 ore		
	Flessibilità	per tutti	In <u>procedura turni</u> , possibilità di aumentare di 2 ore la durata massima settimanale		
TEMPI ACCESSORI		per tutti	Tempi accessori e complementari quantificati e specificati a livello aziendale ed oggetto di informativa alle OO.SS. in caso di variazione.		al momento dell'entrata in vigore conferma di quelli vigenti e della sola informativa alle OO.SS. in caso di successiva variazione
BASE OPERATIVA	Ambito	per tutti	Perimetro entro il quale il personale mobile può iniziare o terminare il servizio, con un raggio di 30 Km. ferroviari dall'impianto principale cui è assegnato il personale. Spostamenti del personale in partenza o in arrivo tra località tra loro diverse e diverse dall'impianto principale garantiti dall'azienda.		Estensione del raggio a 60 km con riduzione della prestazione max giornaliera di 15 minuti
	Flessibilità	per tutti	Con <u>contrattazione aziendale</u> , possibilità di estendere il raggio della base operativa. Se viene concordato un raggio > 30 Km, la prestazione massima giornaliera viene ridotta fino ad un massimo di 15 minuti		
LAVORO GIORNALIERO DIURNO	Durata max	Agente solo Macch + 1CT Doppio agente Macch + Ag.Polifunz.le Servizi con RFR	<p>max 7 ore, per servizi A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00</p> <p>- max 9 ore, per servizi A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00; - max 8 ore, per servizi A/R collocati nella fascia 5.00-1.00</p> <p>max 10 ore, per servizi A/R nella fascia 5.00-1.00</p> <p>- max 9 ore, per servizi A/R nella fascia oraria 5.00-24.00; - max 8 ore, per servizi A/R collocati nella fascia 5.00-1.00</p> <p>max 5 h. 30 min., per servizi <u>ad agente solo</u></p> <p>max 9 ore, per servizi <u>a doppio agente</u></p> <p>max 7 h. 30 min., per servizi <u>con Polifunzionale o con Macch+CT</u></p>		
	Flessibilità	per tutti	<p>In <u>procedura turni</u>, si possono concordare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ampliamento fino alle ore 2.00 della fascia orario per i servizi A/R con durata max 10 ore a doppio agente; - la durata max a 11 ore dei servizi A/R <u>a doppio agente</u> collocati nella fascia oraria 5.00-1.00 ; - l'aumento fino ad un max di 30 minuti dei servizi: A/R <u>con polifunzionale o con Macch+CT</u> nella fascia oraria 5.00-24.00; dei servizi con RFR <u>a doppio agente</u>; - l'aumento fino ad un max di 1 ora dei servizi A/R <u>ad agente solo</u> nella fascia 5.00-24.00; - la durata max a 9 ore dei servizi: A/R <u>con polifunzionale o con Macch+CT</u> nella fascia 5.00-1.00; con RFR <u>con polifunzionale o con Macch+CT</u>. 		

NUOVO CONTRATTO AF - Orario di Lavoro - Personale Mobile

ISTITUTI		MODULO EQUIPAGGIO Condotta	MERCÌ		Per FS
nome	tipologia		P.d.M.	Ag. Polifunz.le	
LAVORO GIORNALIERO NOTTURNO	agli effetti economici	per tutti	dalle ore 22.00 alle ore 6.00		
	Durata	Agente solo	max 6 ore, per servizi A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00		
		Macch + 1CT	max 7 ore, per servizi A/R collocati nella fascia oraria 1.00-5.00		
		Doppio agente	max 8 ore, per servizi A/R interessanti la fascia oraria 1.00-5.00		
		Macch + Ag.Polifunz.le	max 7 ore, per servizi A/R interessanti la fascia 1.00-5.00		
	N° notti per anno	per tutti	lavoratori notturni ai sensi di legge	80 per anno. Con contrattazione aziendale. possibilità di concordare modalità diverse	380 ore per anno
N° notti tra 2 riposi settimanali	per tutti	max 3, purchè la 3 ^a notte non sia consecutiva ed interessi per non più di 1 ora la fascia oraria 1.00-5.00	max 2, elevabili a 3 in procedura turni		
N° notti per mese	per tutti	max 13			
Flessibilità	interessanti la fascia 1.00-5.00, per max 3 servizi per mese	In procedura turni, si possono concordare: - la durata max a 9 ore dei servizi: A/R a doppio agente interessanti la fascia oraria 1.00-5.00; - l'aumento di 30 minuti della durata massima dei servizi: A/R ad agente solo interessanti la fascia 0.00-5.00; A/R con polifunzionale o con Macch+CT interessanti la fascia 1.00-5.00; - per l'agente polifunzionale l'inserimento di una 3 ^a notte, solo se non consecutiva e che interessi per non più di 1 ora la fascia oraria 1.00-5.00		In caso di mancato accordo, possibilità di programmare servizi a DA con durata max 9 ore interessanti la fascia 1.00-5.00, per max 3 servizi per mese	
LIMITI CONDOTTA GIORNALIERA	condotta effettiva (1)	Agente solo	max 6 ore, per servizi nella fascia 5.00-24.00		
	condotta continuativa (2)	Macch + 1CT	- max 7 h. 30 min., per servizi nella fascia 5.00-24.00; - max 6 h. 30 min., per servizi interessanti la fascia 0.00-5.00		
		Doppio agente	nessun limite		
		Macch + Ag.Polifunz.le	- max 7 h. 30 min., per servizi nella fascia 5.00-24.00; - max 6 h. 30 min., per servizi interessanti la fascia 0.00-5.00		
		Agente solo	max 4 ore, per servizi nella fascia 5.00-24.00		
		Macch + 1CT	- max 4 h. 30 min., per servizi nella fascia 5.00-24.00; - max 4 ore, per servizi interessanti la fascia 0.00-5.00		
		Doppio agente	max 6 ore		
		Macch + Ag.Polifunz.le	- max 4 h. 30 min., per servizi nella fascia 5.00-24.00; - max 4 ore, per servizi interessanti la fascia 0.00-5.00		
Flessibilità	per tutti	In procedura turni: - possibilità di prolungare di 30 minuti tutti i limiti di condotta continuativa ed effettiva		In caso di mancato accordo, possibilità di prolungare fino ad un max di 20 minuti sia la condotta continuativa che quella effettiva per l'equipaggio polifunzionale	

(1) e (2) Si rinvia alle definizioni già formulate nella proposta del 2.5.11 per AV e MLP

NUOVO CONTRATTO AF - Orario di Lavoro - Personale Mobile

ISTITUTI		MODULO EQUIPAGGIO Condotta	MERCİ		Per FS
nome	tipologia		P.d.M.	Ag. Polifunz.le	
RIPOSO GIORNALIERO IN RESIDENZA	dopo una prestazione diurna	Agente solo Macch + 1CT Doppio agente Macch + Ag.Polifunz.le	16 ore consecutive, dopo una prestazione giornaliera collocata nella fascia oraria 5.00-24.00		
	dopo una prestazione notturna	Agente solo Macch + 1CT Doppio agente Macch + Ag.Polifunz.le	18 ore consecutive, dopo una prestazione giornaliera interessante la fascia oraria 0.00-5.00		
	Flessibilità	per tutti	In procedura turni, possibilità di ridurre: - a 14 ore consecutive, tranne che per i servizi ad agente solo, i RG a 16 ore dopo servizi nella fascia 5.00-24.00 e quelli a 18 ore dopo servizi nella fascia 0.00-5.00; - a 16 ore, il RG dopo un servizio nella fascia 0.00-5.00 se questo è preceduto da un RFR.		
RIPOSO GIORNALIERO FUORI RESIDENZA	Durata minima	per tutti	7 ore consecutive		
	Durata massima		Non prevista		
	N° RFR (tra 2 riposi sett.li)		Non prevista		
	N° RFR (per mese)		max 6		
	Assenza residenza		max 30 ore		
	Flessibilità		In procedura turni, possibilità di concordare: - riduzione a min. 6 ore consecutive, se i servizi afferenti il RFR iniziano a partire dalle ore 5.00 e terminano entro le ore 1.00 della giornata successiva		
RIPOSO SETTIMANALE	Durata	per tutti	Fermo restando che il riposo settimanale è <u>un solo giorno per settimana</u> , come da Accordo europeo ETF/CER del 27.1.2004, si prevedono, in programmazione, 104 periodi di 24 ore nell'anno, dei quali: 12 periodi doppi , con l'aggiunta di 12 ore convenzionali di riposo giornaliero, che comprendono il sabato e la domenica (24+24+12) 12 periodi doppi , con l'aggiunta di 12 ore convenzionali di riposo giornaliero, senza garanzia di inclusione del sabato o della domenica (24+24+12) 28 periodi , con l'aggiunta di 12 ore convenzionali di riposo giornaliero (24+12)		
	Collocabilità	per tutti	di norma al 6° giorno, ma collocabile in programmazione tra il 4° e il 7° giorno		
PAUSE	Pausa	per tutti	15 minuti se la prestazione giornaliera superi le 6 ore continuative. E' assorbita dalla pausa per condotta continuativa e per refezione.		
	Pausa per refezione	per tutti	E' considerata LAVORO solo per prestazioni > 8 ore. Ha una durata di 30 minuti ed assorbe la pausa di 15 min. di cui sopra. E' riconosciuta per le prestazioni programmate interessate la fascia oraria 12.00-21.00 (1 per ogni prestazione giornaliera programmata). E' assorbita dagli RFR e dagli spostamenti di servizio.		
LAVORO STRAORDINARIO		per tutti	Conferma delle regole attuali, con il calcolo delle prestazioni (art. 23, p.to 3.2, comma 1 CCNL AF) effettuato al termine dei 4 mesi. Restano confermate le altre modalità di erogazione previste nell'art. 23		

NUOVO CONTRATTO AF - Orario di Lavoro - Personale Mobile

ISTITUTI		MODULO EQUIPAGGIO Condotta	MERCİ		Per FS
nome	tipologia		P.d.M.	Ag. Polifunz.le	
FERIE	Quantità annue	per tutti	Conferma delle quantità annue attualmente previste. Entro il mese di febbraio di ciascun anno <u>ogni lavoratore</u> dovrà comunicare all'azienda il programma di ferie, escluse le "ferie garantite" 15 gg. continuativi di calendario , a rotazione, nel periodo 15 giugno-15 settembre max 8 gg. annue , comprensive delle ex festività, qualora l'azienda abbia necessità di prevederle al di fuori dei periodi programmati da ciascun lavoratore Generico richiamo alle 4 ex festività sopprese. Fruizione entro l'anno, anche disposta dall'azienda		
	Ferie garantite				
	Ferie obbligatorie: collettive/individuali				
	ex festività				
PROCEDURA TURNI	Ambiti	per tutti	Da prevedere nel CCNL, ma da definire <u>a livello aziendale</u> .		(3)
	Contenuti				(4)

(3) A livello nazionale, con OOSS Nazionali e RSU

(4) Solo informativa per i servizi senza flessibilità.
Contrattazione dei servizi con flessibilità.

La procedura si attiva in occasione del cambio dell'orario annuale di RFI e in ogni occasione di rielaborazione dei turni di servizio.

ART. 22 - ORARIO DI LAVORO

1. *Disciplina generale*

- 1.1 L'orario ordinario di lavoro settimanale è fissato in 38 ore, calcolato come media in un periodo di 4 mesi.

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

- 1.2 Il limite massimo della durata dell'orario settimanale è fissato in 44 ore, ferma restando la media di 38 ore in ogni periodo di 4 mesi.

A livello di contrattazione aziendale, nell'ambito di una specifica procedura negoziale con le strutture sindacali interessate delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL per la definizione dei turni di servizio, potrà essere concordata l'elevazione fino a 46 ore della durata massima dell'orario di lavoro settimanale, ferma restando la media di 38 ore in ogni periodo di 4 mesi.

- 1.3 La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale è disposta 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 comunicazione almeno 20 giorni prima alle strutture sindacali competenti, variazioni alla distribuzione giornaliera vigente fino ad un massimo di 1 ora, 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.

- 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 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.

- 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 alle precedenti lettere c) e 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 esame congiunto a livello aziendale.

- 1.7 Per orario spezzato di cui alle lettere c) e d) del precedente punto 1.6, si intende il periodo di lavoro giornaliero nel corso della 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 3 ore.

Il limite di 3 ore alla durata massima dell'intervallo tra i due periodi può essere elevato fino a 4 ore qualora detto intervallo comprenda interamente le fasce orarie 12.00-14.00 e/o 19.00-21.00, il personale possa usufruire del pasto aziendale e la durata del relativo nastro di impegno (prestazione + intervallo + prestazione) non ecceda le 11 ore nella fascia oraria 5.00-24.00, ovvero le 10 ore nella fascia oraria 5.00-1.00.

- 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 l'eventuale sostituzione entro 1 ora dal completamento della prestazione programmata.

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

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

I servizi notturni programmabili sono i seguenti:

- a) due servizi tra due riposi settimanali, elevabile a 3 servizi, purché il terzo non consecutivo, previa negoziazione a livello di contrattazione aziendale;
- b) 10 per mese;
- c) 80 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.

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 durate inferiori del riposo giornaliero, fino ad un minimo di 8 ore consecutive, ferma restando la misura minima di 11 ore medie nell'arco del turno.

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

- 1.11 Il riposo minimo settimanale, come definito al punto 1 dell'art. 24 (Riposo settimanale e giorni festivi) del presente CCNL, non potrà essere inferiore a 48 ore consecutive a decorrere dal termine dell'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 termini nella fascia oraria 0.00-5.00, al termine del riposo settimanale la ripresa del servizio non potrà comunque essere disposta prima delle ore 5.00, fatto salvo quanto previsto per il personale mobile al successivo punto 2 (*Disciplina particolare per il personale mobile*).

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, o in almeno una delle attività di cui alla successiva lettera c).

Per quanto non diversamente previsto, a detto personale si applica la disciplina generale di cui al precedente punto 1 del presente art. 22;

b) ai fini della presente disciplina e con riferimento all'art. ____ (Classificazione professionale) del presente CCNL, si definisce:

- *personale di macchina (PDM)*: il lavoratore, di norma dipendente dell'impresa ferroviaria, al quale è attribuita la figura professionale di "Macchinista";

- *personale di bordo (PDB)*: il lavoratore, di norma dipendente dell'impresa ferroviaria, al quale è attribuita la figura professionale di "CapoTreno/Capo Servizi Treno", o la figura professionale di "Tecnico Commerciale", ovvero la figura professionale di "Operatore Specializzato Commerciale";

- *personale polifunzionale treno (PPT)*: il lavoratore, di norma 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:

- *personale accompagnamento notte (PAN)*: "Operatore Specializzato Commerciale" o "Addetto di Bordo";

- *personale assistenza e/o ristorazione (PAR)*: "Operatore Specializzato Commerciale";

- *personale ausiliario e/o pulizia (PAP)*: "Pulitore";

- *personale navigante (PNT)*: il lavoratore, di norma dipendente dalla società che effettua il servizio di traghettamento ferroviario tra la penisola e la Sicilia o la Sardegna, al quale è attribuita una delle figure professionali di

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 programmate 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 a bordo durante il servizio commerciale del 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 commerciale del treno, ovvero, altresì, il PDM o il PDB, ovvero il PPT oppure il 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 commerciale del treno, ovvero, 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 precedentemente elencate 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;

- **aggiungere i riferimenti alle Navi Traghetto**

- *spostamento di servizio*, nel corso del quale il personale si reca, anche in treno, senza svolgere attività di condotta o di scorta e su disposizione dell'azienda:
 - 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;
 - presso la struttura alberghiera di 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 15 minuti per ognuno dei due casi;
 - tra località collocate 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*: il perimetro entro il quale il personale mobile può iniziare o terminare il servizio, con un raggio di 30 Km ferroviari dall'impianto principale cui è assegnato il personale. Con contrattazione a livello aziendale è possibile estendere il raggio della base operativa. Ai fini dell'individuazione della sede di lavoro del lavoratore, nell'ambito di una stessa base operativa sono considerate:
 - *sede principale*, l'impianto principale al quale il lavoratore è assegnato;
 - *sede secondaria*, un impianto diverso dalla "sede principale", al quale il lavoratore è effettivamente assegnato, associato all'impianto principale;
- *modulo di equipaggio*: modello organizzativo di servizio ai treni definito secondo le disposizioni dell'ANSF (Agenzia Nazionale per la Sicurezza Ferroviaria), 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 supportato in cabina di guida da un agente PPT;
 - *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);
 - *NAV* : equipaggio in servizio a bordo delle navi traghetto;
- *riposo giornaliero*: periodo continuativo di tempo a completa disposizione del lavoratore intercorrente tra due periodi di lavoro giornaliero, a sua volta definito:
- *in residenza*: quando è fruito 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 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 riposo settimanale;
- *assenza dalla residenza*, è il periodo intercorrente tra l'inizio del periodo di lavoro giornaliero programmato in una delle sedi della base operativa di appartenenza ed il termine programmato di rientro nella base operativa di appartenenza, nella stessa sede in cui ha avuto inizio il periodo di lavoro giornaliero o in altra sede della stessa base operativa, comprendente 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 422/1997 e s.m.i. e dalla relativa legislazione attuativa regionale, ovvero effettuati tra due Regioni limitrofe su autorizzazione del competente Ufficio per la Regolazione dei Servizi Ferroviari (URSF) presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti - di cui alla L. 23 luglio 2009, n. 99 - 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 URSF 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 notte (SAN)*;
 - *assistenza e/o ristorazione (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.
- 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.
- 2.4 Per i lavoratori di cui al presente punto 2, l’orario settimanale di 38 ore di cui al precedente punto 1.1 in programmazione si calcola e si intende realizzato come media nel turno, con il limite massimo di 44 ore.

A livello aziendale, nell’ambito della procedura negoziale per la programmazione dei turni di servizio di cui al successivo punto 2.10, il limite massimo di 44 ore di cui al primo capoverso del presente punto 2.4 potrà essere elevato di due ore settimanali.

ART. 23 - LAVORO STRAORDINARIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- orario settimanale (art. 22, p.to 1.1, comma 1) x **il n° di settimane compreso nel quadrimestrale di riferimento determinato in applicazione del punto 1.1 dell'art. 22 del presente CCNL.**

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

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

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

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

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

4. Per i Quadri collocati nei livelli professionali A e B della scala classificatoria di cui all'art. 21 (Classificazione professionale) del presente CCNL trovano applicazione in sostituzione dei precedenti punti del presente articolo gli specifici trattamenti economici previsti all'art. 66 (Indennità di funzione) del presente CCNL.

Qualora per esigenze tecniche, organizzative e produttive, il Quadro sia chiamato a svolgere, su richiesta dell'azienda e pertanto per ragioni non riconducibili all'autonomia e discrezionalità dell'interessato, una prestazione aggiuntiva in giornata libera dal servizio, al medesimo viene riconosciuto un compenso orario corrispondente ai trattamenti previsti all'art. 69 del presente CCNL.

ART. 24 - RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI

1. Riposo settimanale

- 1.1 Agli effetti del presente contratto si considera riposo settimanale la domenica. Nell'articolazione dei turni tale riposo può essere **programmato** in un diverso giorno della settimana, **mantenendo la media di un riposo ogni sette giorni lavorativi nell'arco di 14 giorni, ai sensi del punto 1 dell'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche e integrazioni.**
- 1.2 Nei casi in cui i lavoratori siano chiamati eccezionalmente a svolgere la prestazione lavorativa giornaliera nella domenica o nel diverso giorno della settimana destinato al riposo settimanale, essi godranno del prescritto riposo in altro giorno nella stessa settimana o, eccezionalmente, in quella successiva, a seguito della comunicazione al lavoratore con un preavviso di almeno 48 ore.
Il riposo suddetto può essere differito per una sola volta nel mese.

2. Giorni festivi

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

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

- 2.2 Al lavoratore la cui prestazione giornaliera ricada in una delle festività di cui al punto 2.1 per effetto dei differenti regimi di orario previsti al punto 16 dell'art. 22 del CCNL, competono quanto previsto al punto 4 dell'art. 71 (Indennità per lavoro domenicale o festivo) del presente CCNL ed una giornata di riposo da godere entro 30 giorni dalla data della festività lavorata, ovvero anche oltre tale termine su richiesta scritta del lavoratore formulata entro il predetto termine di 30 giorni.

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

- 2.3 Al lavoratore che, per esigenze di servizio, venga chiamato a svolgere la prestazione giornaliera in una delle festività di cui al punto 2.1, competono quanto previsto al punto 4 dell'art. 71 (Indennità per lavoro domenicale o festivo) del presente CCNL ed una giornata di riposo da godere entro 90 giorni dalla data della festività lavorata. In caso di mancata fruizione la stessa verrà liquidata con il compenso per lavoro straordinario feriale diurno di cui all'art. 69 del presente CCNL.

- 2.4 A decorrere dalla data di stipula del presente CCNL, ove una festività di cui al punto 2.1 coincida con la domenica o con il diverso giorno della settimana destinato al riposo settimanale, il lavoratore ha diritto ad un'altra giornata di riposo da fruire entro 90 giorni.

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

- 2.5 Al lavoratore che, per esigenze di servizio, svolga la prestazione giornaliera in una delle festività di cui al punto 2.1 coincidente con la domenica o il diverso giorno della settimana destinato al riposo settimanale, competono quanto previsto al punto 4 dell'art. 71 (Indennità per lavoro domenicale o festivo) del presente

CCNL e due riposi compensativi da fruire il primo con le modalità di cui al precedente punto 1.2 ed il secondo con le modalità di cui al precedente punto 2.3.

2.6 Nei casi di cui ai precedenti punti 2.2, 2.3 e 2.5 ove si verifichi la parziale coincidenza delle festività, al lavoratore verrà assicurato, entro i 90 giorni successivi alla festività, il recupero della stessa nella misura di un'intera giornata se la prestazione resa nel giorno festivo sia superiore a 3 ore, oppure nella misura di mezza giornata quando la prestazione resa nel giorno festivo sia pari o inferiore a 3 ore.

Per i lavoratori di cui alla lettera b) del punto 1.6 dell'art. 22 del presente CCNL, nel computo della prestazione resa si considera anche l'eventuale riposo giornaliero fuori residenza (RFR).

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

2.7 Le aziende, nella programmazione dei recuperi di cui ai precedenti punti 2.2, 2.4, 2.5 e 2.6, terranno conto, compatibilmente con le esigenze produttive e/o organizzative, delle eventuali richieste avanzate dal lavoratore.

2.8 Per il personale di cui alle lettere a), b) e c) del punto 1.5 dell'art. 22 del presente CCNL, qualora la festività di cui al precedente punto 2.1 coincida con il riposo a recupero di maggiori prestazioni rese, il riposo stesso deve essere spostato in altra giornata.

3. Le giornate comunque non lavorative (riposo settimanale e festività) cadenti in un periodo di assenza per motivi diversi dalle ferie o dai permessi retribuiti di cui agli artt. 36 (Permessi) e 37 (Permessi per donatori di sangue e di midollo osseo) del presente CCNL sono assorbite dalle assenze stesse.

4. In sostituzione delle soppresse festività di cui alla legge 5.3.1977, n. 54 e del relativo trattamento, ai lavoratori spettano quattro giorni di permesso individuale retribuito non frazionabili nel corso di ciascun anno.

La fruizione di detti permessi individuali retribuiti sarà garantita dall'azienda nell'anno di riferimento. Detti permessi saranno fruiti in via prioritaria rispetto alle ferie.

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

ART. 25 - FERIE

1. I lavoratori **maturano** per ogni anno di servizio, nei termini di seguito riportati, un periodo di ferie retribuito pari a:
 - a) per i lavoratori fino a **15** 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 **15** 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 i dipendenti **maturano** un periodo di ferie, con riferimento alle quantità annue sopra individuate, in proporzione ai mesi **lavorati**, 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.

3. Ove le esigenze produttive **lo consentano**, le aziende potranno disporre **assenze obbligatorie**:
 - a) **per il personale mobile cui si applica il punto 2 dell'art. 22 del presente CCNL**, per un massimo di 6 giornate lavorative annue, **anche individuali, utilizzando a tali fini oltre alle giornate di ferie di cui al precedente punto 1 anche le 4 giornate di ex festività soppresse di cui al punto 4 dell'art. 24 del CCNL AF**;
 - b) **per il restante personale cui si applica il punto 1 dell'art. 22 del presente CCNL**, per un massimo di 8 giornate lavorative annue, **utilizzando a tali fini oltre alle giornate di ferie di cui al precedente punto 1 anche le 4 giornate di ex festività soppresse di cui al punto 4 dell'art. 24 del CCNL AF**,

Nel corso dell'anno i periodi di assenze obbligatorie di cui alle precedenti lettere a) e b) potranno essere disposti dall'azienda al massimo in 4 distinti periodi.

Nel caso di assenze obbligatorie collettive, le aziende comunicheranno alle RSU entro la fine del mese di dicembre di ciascun anno il programma annuale delle stesse riferito all'anno successivo, fermo restando che, in presenza di variazioni in corso d'anno, queste dovranno essere comunicate alle RSU medesime almeno un mese prima del loro verificarsi.

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 **nell'anno di maturazione**, 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), o) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL.*

7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie proporzionali ai mesi dell'anno lavorati; le frazioni superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero. Ove il lavoratore abbia fruito delle ferie in misura maggiore rispetto a quelle effettivamente maturate, si provvederà al recupero della retribuzione corrispondente, ad esclusione delle ferie disposte direttamente dalle aziende e di quelle fruito dal lavoratore deceduto.
8. Per i lavoratori di cui alle lettere a) e c) del punto 1.6 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL, la giornata di ferie è pari ad un periodo di 24 ore libere dal servizio ricomprendenti la singola prestazione considerata.
9. Per i lavoratori di cui alla lettera b) del punto 1.6 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL, la giornata di ferie è pari ad un periodo di 24 ore libere dal servizio a decorrere dal termine programmato del riposo giornaliero o del riposo settimanale, come definiti al punto 2 dell'art. 22 sopracitato.

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

ART. 22 - ORARIO DI LAVORO

1. Disciplina generale

1. Disciplina generale

1.1 L'orario ordinario di lavoro settimanale è fissato in 38 ore, calcolato come media in un periodo di 4 mesi.

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

1.2 Il limite massimo della durata dell'orario settimanale è fissato in 44 ore, ferma restando la media di 38 ore in ogni periodo di 4 mesi.

A livello di contrattazione aziendale, nell'ambito di una specifica procedura negoziale con le strutture sindacali interessate delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL per la definizione dei turni di servizio, potrà essere concordata l'elevazione fino a 46 ore della durata massima dell'orario di lavoro settimanale, ferma restando la media di 38 ore in ogni periodo di 4 mesi.

1.3 La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale è disposta 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 comunicazione almeno 20 giorni prima alle strutture sindacali competenti, variazioni alla distribuzione giornaliera vigente fino ad un massimo di 1 ora, 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.

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 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.

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 alle precedenti lettere c) e 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 esame congiunto a livello aziendale.

- 1.7 Per orario spezzato di cui alle lettere c) e d) del precedente punto 1.6, si intende il periodo di lavoro giornaliero nel corso della 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 3 ore.

Il limite di 3 ore alla durata massima dell'intervallo tra i due periodi può essere elevato fino a 4 ore qualora detto intervallo comprenda interamente le fasce orarie 12.00-14.00 e/o 19.00-21.00, il personale possa usufruire del pasto aziendale e la durata del relativo nastro di impegno (prestazione + intervallo + prestazione) non ecceda le 11 ore nella fascia oraria 5.00-24.00, ovvero le 10 ore nella fascia oraria 5.00-1.00.

- 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 l'eventuale la sostituzione entro **2 ore** dal completamento della prestazione giornaliera programmata.

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

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

I servizi notturni programmabili sono i seguenti:

- a) due servizi tra due riposi settimanali, elevabili a 3 servizi, purché il terzo non consecutivo, previa negoziazione a livello di contrattazione aziendale;
- b) 10 per mese;
- c) 80 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.

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 durate inferiori del riposo giornaliero, fino ad un minimo di 8 ore consecutive, ferma restando la misura minima di 11 ore medie nell'arco del turno.

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

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

Ai fini di cui sopra, qualora il periodo di lavoro giornaliero preceda il riposo settimanale termini nella fascia oraria 0.00-5.00, al termine del riposo settimanale la ripresa del servizio non potrà

comunque essere disposta prima delle ore 5.00, fatto salvo quanto previsto per il personale mobile al successivo punto 2.5.4 (*Disciplina particolare per il personale mobile*).

- 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, o in almeno una delle attività di cui alla successiva lettera c).

Per quanto non diversamente previsto, a detto personale si applica la disciplina generale di cui al precedente punto 1 del presente art. 22;

- b) ai fini della presente disciplina e con riferimento all'art. ____ (Classificazione professionale) del presente CCNL, si definisce:

- *personale di macchina (PDM)*: il lavoratore, di norma dipendente dell'impresa ferroviaria, al quale è attribuita la figura professionale di "Macchinista";

- *personale di bordo (PDB)*: il lavoratore, di norma dipendente dell'impresa ferroviaria, al quale è attribuita la figura professionale di "CapoTreno/Capo Servizi Treno", o la figura professionale di "Tecnico Commerciale", ovvero la figura professionale di "Operatore Specializzato Commerciale";

- *personale polifunzionale treno (PPT)*: il lavoratore, di norma 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:

- *personale accompagnamento notte (PAN)*: "Operatore Specializzato Commerciale" o "Addetto di Bordo";

- *personale assistenza e/o ristorazione (PAR)*: "Operatore Specializzato Commerciale";

- *personale ausiliario e/o pulizia (PAP)*: "Pulitore";

- *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

- 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 programmate 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 a bordo durante il servizio commerciale del 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 commerciale del treno, ovvero, altresì, il PDM o il PDB, ovvero il PPT oppure il 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 commerciale del treno, ovvero, 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 precedentemente elencate 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;

~~aggiungere i riferimenti alle Navi Traghette~~

- *spostamento di servizio*, nel corso del quale il personale si reca, anche in treno, senza svolgere attività di condotta o di scorta e su disposizione dell'azienda:
 - 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;
 - presso la struttura alberghiera di 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 15 minuti per ognuno dei due casi;
 - tra località collocate 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*: il perimetro entro il quale il personale mobile può iniziare o terminare il servizio, con un raggio di 30 Km ferroviari dall'impianto principale cui è assegnato il personale. Con contrattazione a livello aziendale è possibile estendere il raggio della base operativa. Ai fini dell'individuazione della sede di lavoro del lavoratore, nell'ambito di una stessa base operativa sono considerate:
 - *sede principale*, l'impianto principale al quale il lavoratore è assegnato;
 - *sede secondaria*, un impianto diverso dalla "sede principale", al quale il lavoratore è effettivamente assegnato, associato all'impianto principale;
- *modulo di equipaggio*: modello organizzativo di servizio ai treni definito secondo le disposizioni dell'ANSF (Agenzia Nazionale per la Sicurezza Ferroviaria), 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 supportato in cabina di guida da un agente PPT;
 - *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);
 - ~~*NAV* : equipaggio in servizio a bordo delle navi traghetto;~~
- *riposo giornaliero*: periodo continuativo di tempo a completa disposizione del lavoratore intercorrente tra due periodi di lavoro giornaliero, a sua volta definito:
- *in residenza*: quando è fruito 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 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 riposo settimanale;
- *assenza dalla residenza*, è il periodo intercorrente tra l'inizio del periodo di lavoro giornaliero programmato in una delle sedi della base operativa di appartenenza ed il termine programmato di rientro nella base operativa di appartenenza, nella stessa sede in cui ha avuto inizio il periodo di lavoro giornaliero o in altra sede della stessa base operativa, comprendente 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 422/1997 e s.m.i. e dalla relativa legislazione attuativa regionale, ovvero effettuati tra due Regioni limitrofe su autorizzazione del competente Ufficio per la Regolazione dei Servizi Ferroviari (URSF) presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti - di cui alla L. 23 luglio 2009, n. 99 - 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 URSF 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.

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.

2.4 Per i lavoratori di cui al presente punto 2, l'orario settimanale di 38 ore di cui al precedente punto 1.1 in programmazione si calcola e si intende realizzato come media nel turno, con il limite massimo di 44 ore.

A livello aziendale, nell'ambito della procedura negoziale per la programmazione dei turni di servizio di cui al successivo punto 2.10, il limite massimo di 44 ore di cui al primo capoverso del presente punto 2.4 potrà essere elevato di due ore settimanali.

2.5 Riposo settimanale

2.5.1 Il riposo settimanale, come definito al punto 1 dell'art ____ (Riposo settimanale e giorni festivi) del presente CCNL, sarà collocato in un periodo di riposo che non potrà essere inferiore, di norma, a 48 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultimo periodo di lavoro giornaliero, comprendente un'intera giornata solare ed il riposo giornaliero.

In ogni caso le aziende garantiranno nell'anno, nella programmazione dei turni:

- n. 12 periodi di riposo settimanale, con durata non inferiore a 60 ore consecutive, comprendenti interamente il sabato e la domenica;
- n. 12 periodi di riposo settimanale, con durata non inferiore a 60 ore consecutive, senza garanzia di inclusione del sabato o della domenica.

2.5.2 Il riposo settimanale viene programmato di norma il 6° giorno, ma è spostabile nella programmazione dei turni tra il 4° e il 7° giorno.

2.5.3 A livello di contrattazione aziendale, secondo le modalità di cui al successivo punto 2.10, possono essere concordate le condizioni per la riduzione ad un minimo di 35 ore consecutive del limite di cui al primo capoverso del precedente punto 2.5.1.

2.5.4 La ripresa del servizio al termine del periodo di riposo settimanale non potrà essere disposta:

- a) prima delle ore 4.00, qualora la prestazione giornaliera programmata precedente il riposo settimanale abbia termine nella fascia oraria 0.00-1.00 ed abbia durata fino a 8 ore;
- b) prima delle ore 5.00, in ogni altro caso in cui la prestazione giornaliera programmata precedente il riposo settimanale abbia termine nella fascia oraria 0.00-5.00.

Modalità alternative a quelle di cui alle precedenti lettere a) e b) potranno essere definite a livello di contrattazione aziendale.

2.6 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.

*2.5.1.1 le
vecchie formule*

*al posto delle
3538 ore*

2.2

I servizi notturni tra due riposi settimanali, nel mese e nell'anno sono invece fissati, per ogni Sezione Specifica, come stabilito al successivo punto 2.8.

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

2.7 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.

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.

2.8 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.

2.8.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 5.00-1.00;
- 7 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 1.00-5.00, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1;
- 8 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 1.00-5.00, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC2;
- 9 ore, per servizi programmati con RFR;

b) a livello di contrattazione aziendale, i limiti di durata massima del periodo di lavoro giornaliero di cui alla precedente lettera a) sono ridotti fino ad un massimo di 30 minuti alle seguenti condizioni:

- il raggio della propria base operativa sia stato elevato in applicazione del 1° alinea della lettera d) del precedente punto 2.1;
- il lavoratore, nell'ambito della propria base operativa, termini la prestazione lavorativa in una località diversa da quella in cui l'ha iniziata;

c) a livello di contrattazione aziendale, secondo le modalità di cui al successivo punto 2.10, possono essere concordati:

-  - l'adozione del limite di 10 ore della durata massima del periodo di lavoro giornaliero anche per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 4.00-1.00;
-  - il prolungamento fino a 11 ore della durata massima della prestazione giornaliera per i servizi di cui al 1° alinea della precedente lettera a) nel numero massimo di 5 servizi per mese, allo scopo di ridurre il numero di servizi con RFR programmabili nel mese, di cui alla lettera c) del successivo punto A.3.

Differenza del nois di lavoro in vista le moduli di equipaggio

A.2 Riposo giornaliero in residenza

- a) La durata minima del riposo giornaliero in residenza è pari a:
- 14 ore consecutive, a seguito di una prestazione giornaliera collocata nella fascia oraria 5.00-1.00;
 - 16 ore consecutive, a seguito di una prestazione giornaliera interessante la fascia oraria 1.00-5.00;
- b) a livello di contrattazione aziendale, secondo le modalità di cui al successivo punto 2.10, può essere concordata la riduzione fino a 14 ore consecutive della durata minima del riposo giornaliero in residenza qualora la prestazione giornaliera precedente detto riposo, interessi la fascia oraria 1.00-5.00 per non più di 1 ora ed abbia una durata non superiore a 7 ore.

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 per meno di 4 ore;
- 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:
- 5 al mese, per il PDM;
 - 4 al mese, per il PDB;
- d) l'assenza dalla residenza determinata dalla sequenza *prestazione giornaliera (andata) + RFR + prestazione giornaliera (ritorno)* non potrà essere programmata per periodi superiori a 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 di condotta effettiva, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1;
 - per i servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC2 non è previsto nessun limite di condotta effettiva;
- b) a livello di contrattazione aziendale, secondo le modalità di cui al successivo punto 2.10, può essere concordata l'elevazione fino a 7 ore del limite massimo per la programmazione della condotta effettiva 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 2.6, i servizi notturni programmabili sono fissati in:

- a) 2 servizi tra due riposi settimanali consecutivi;
- b) 11 per mese;
- c) 80 per anno.

Per quanto riguarda i servizi annui di cui alla precedente lettera c), resta confermato quanto previsto al 3° capoverso del precedente punto 2.6.

2.8.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:

- 10 ore, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 ed effettuati con moduli di equipaggio MEC1 + MEB1 oppure MEC4 + MEB1;
- 10 ore, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-1.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2;
- 8 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-1.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC1 + MEB1 oppure MEC4 + MEB1;
- 8 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 1.00-5.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2;
- 7 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 1.00-5.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC1 + MEB1;
- 8 ore, per servizi programmati con RFR;

b) a livello di contrattazione aziendale, i limiti di durata massima del periodo di lavoro giornaliero di cui alla precedente lettera a) sono ridotti fino ad un massimo di 30 minuti alle seguenti condizioni:

- il raggio della propria base operativa sia stato elevato in applicazione del 1° alinea della lettera d) del precedente punto 2.1,
- il lavoratore, nell'ambito della propria base operativa, termini la prestazione lavorativa in una località diversa da quella in cui l'ha iniziata;

c) a livello di contrattazione aziendale, secondo le modalità di cui al successivo punto 2.10, possono essere concordati:

- il prolungamento fino a 30 minuti dei limiti di durata massima del periodo di lavoro giornaliero di cui alle precedenti lettere a), ovvero b);
- l'ampliamento fino ad un massimo di 1 ora delle fasce orarie di cui al 1° e al 2° 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 una prestazione giornaliera collocata nella fascia oraria 5.00-1.00;
- 16 ore consecutive, a seguito di una prestazione giornaliera interessante la fascia oraria 1.00-5.00;

b) a livello di contrattazione aziendale, secondo le modalità di cui al successivo punto 2.10, possono essere concordate 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 giornalieri siano entrambe collocate nella fascia oraria 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 al mese, per il PDM;
- 4 al mese, per il PDB;

- d) l'assenza dalla residenza determinata dalla sequenza *prestazione giornaliera (andata) + RFR + prestazione giornaliera (ritorno)* non potrà essere programmata per periodi superiori a 24 ore;
- e) a livello di contrattazione aziendale, secondo le modalità di cui al successivo punto 2.10, 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 della stessa giornata di calendario.

B.4 Servizio di condotta

- a) per ogni periodo di lavoro giornaliero, il limite massimo per la programmazione della attività 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 MEC2;
 - ↘ - 5 ore di condotta continuativa, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1 oppure MEC4;
 - 6 ore di condotta effettiva, per servizi effettuati con moduli di equipaggio MEC1 oppure MEC4;
 - per i servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC2 non è previsto nessun limite di condotta effettiva;
- b) a livello di contrattazione aziendale, secondo le modalità di cui al successivo punto 2.10, per servizi effettuati con moduli di equipaggio MEC1 e MEC4 può essere concordato:
- il prolungamento fino a 30 minuti del limite massimo per la programmazione della condotta continuativa di cui al 1° ed al 2° alinea della precedente lettera a);
 - il prolungamento fino a 1 ora del limite massimo per la programmazione della condotta effettiva di cui al 3° alinea della medesima lettera a).

B.5 Lavoro notturno

Con riferimento al 2° capoverso del precedente punto 2.6, i servizi notturni programmabili sono fissati in:

- a) 2 servizi tra due riposi settimanali consecutivi;
- b) 11 per mese;
- c) 80 per anno;
- d) a livello di contrattazione aziendale potrà essere programmato un terzo servizio tra due riposi settimanali consecutivi, purchè il terzo servizio non sia consecutivo al precedente e non interessi per più di 1 ora la fascia oraria 1.00-5.00.

Per quanto riguarda i servizi annui di cui alla precedente lettera c), resta confermato quanto previsto al 3° capoverso del precedente punto 2.6.

2.8.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 5.00-1.00;
 - 7 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 1.00-5.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC1 oppure MEC4;
 - 8 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 1.00-5.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2;
 - 9 ore, per servizi programmati con RFR;

(50) UNITA' PAVENI 15/08/05
AVANTI PAVENI 15/08/05
CONTRATTA 10

- b) a livello di contrattazione aziendale, i limiti di durata massima del periodo di lavoro giornaliero di cui alla precedente lettera a) sono ridotti fino ad un massimo di 30 minuti alle seguenti condizioni:
- il raggio della propria base operativa sia stato elevato in applicazione del 1° alinea della lettera d) del precedente punto 2.1;
 - il lavoratore, nell'ambito della propria base operativa, termini la prestazione lavorativa in una località diversa da quella in cui l'ha iniziata;
- c) a livello di contrattazione aziendale, secondo le modalità di cui al successivo punto 2.10, possono essere concordati:
- l'adozione del limite di 10 ore della durata massima del periodo di lavoro giornaliero per i servizi programmati in A/R di cui al 1° alinea della precedente lettera a) anche se collocati nella fascia oraria 4.00-1.00;
 - il prolungamento fino a 11 ore della durata massima del periodo di lavoro giornaliero per i servizi di cui al 1° alinea della precedente lettera a), allo scopo di ridurre il numero di servizi con RFR programmabili nel mese, di cui alla lettera c) del successivo punto C.3, per un massimo di 5 servizi nel mese.

C.2 Riposo giornaliero in residenza

- a) la durata minima del riposo giornaliero in residenza è pari a:
- 14 ore consecutive, a seguito di una prestazione giornaliera collocata nella fascia oraria 5.00-24.00, per i servizi effettuati con moduli di equipaggio MEC1 + MEB1 o MEB2, oppure MEC4 + MEB1 + MEB2;
 - 14 ore consecutive, a seguito di una prestazione giornaliera collocata nella fascia oraria 5.00-1.00, per i servizi effettuati con moduli di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2;
 - 16 ore consecutive, a seguito di una prestazione giornaliera interessante la fascia oraria 0.00-5.00, per i servizi effettuati con moduli di equipaggio MEC1 + MEB1 o MEB2, oppure MEC4 + MEB1 + MEB2;
 - 16 ore consecutive, a seguito di una prestazione giornaliera interessante la fascia oraria 1.00-5.00, per i servizi effettuati con moduli di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2;
- b) a livello di contrattazione aziendale, secondo le modalità di cui al successivo punto 2.10, può essere concordata la riduzione fino a 14 ore consecutive della durata minima del riposo giornaliero in residenza tra servizi programmati in A/R entrambi con termine entro le ore 1.00 ed effettuati con moduli di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2;

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 per meno di 4 ore;
- 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:
- 6 al mese, per il PDM;
 - 5 al mese, per il PDB;
- d) l'assenza dalla residenza determinata dalla sequenza *prestazione giornaliera (andata) + RFR + prestazione giornaliera (ritorno)* non potrà essere programmata per periodi superiori a 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;
 - per i servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC2 non è previsto nessun limite di condotta effettiva;
- b) a livello di contrattazione aziendale, secondo le modalità di cui al successivo punto 2.10, può essere concordata l'elevazione fino a 7 ore del limite massimo per la programmazione della condotta effettiva per servizi programmati in A/R effettuati con modulo di equipaggio MEC1 oppure MEC4, per un massimo di 5 servizi nel mese.

C.5 Lavoro notturno

Con riferimento al 2° capoverso del precedente punto 2.6, i servizi notturni programmabili sono fissati in:

- a) 2 servizi tra due riposi settimanali consecutivi;
- b) 12 per mese;
- c) 80 per anno;
- d) a livello di contrattazione aziendale potrà essere programmato un terzo servizio tra due riposi settimanali consecutivi, purchè il terzo servizio non sia consecutivo al precedente e non interessi per più di 1 ora la fascia oraria 1.00-5.00.

Per quanto riguarda i servizi annui di cui alla precedente lettera c), resta confermato quanto previsto al 3° capoverso del precedente punto 2.6.

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

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 5.00-1.00 ed effettuati con modulo di equipaggio MEC2;
 - 9 ore, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 ed effettuati con modulo di equipaggio MEC3 oppure MEC4;
 - 7 ore, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 ed effettuati con modulo di equipaggio MEC1;
 - 8 ore, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-1.00 ed effettuati con modulo di equipaggio MEC3 oppure MEC4;
 - 8 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 1.00-5.00 ed effettuati con modulo di equipaggio MEC2;
 - 7 ore, per servizi programmati in A/R, collocati nella fascia oraria 1.00-5.00 ed effettuati con modulo di equipaggio MEC3 oppure MEC4;
 - 6 ore, per servizi programmati in A/R, interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 ed effettuati con modulo di equipaggio MEC1;
 - 9 ore, per servizi programmati con RFR effettuati con modulo di equipaggio MEC2;
 - 7 ore e 30 minuti, per servizi programmati con RFR effettuati con modulo di equipaggio MEC3 oppure MEC4;
 - 5 ore e 30 minuti, per servizi programmati con RFR effettuati con modulo di equipaggio MEC1;

- b) a livello di contrattazione aziendale, i limiti di durata massima del periodo di lavoro giornaliero di cui alla precedente lettera a) sono ridotti fino ad un massimo di 30 minuti alle seguenti condizioni:
- il raggio della propria base operativa sia stato elevato in applicazione del 1° alinea della lettera d) del precedente punto 2.1,
 - il lavoratore, nell'ambito della propria base operativa, termini la prestazione lavorativa in una località diversa da quella in cui l'ha iniziata;
- c) a livello di contrattazione aziendale, secondo le modalità di cui al successivo punto 2.10, possono essere concordati:
- l'ampliamento fino alle ore 2.00 della fascia oraria di cui al 1° alinea della precedente lettera a);
 - l'elevazione a 11 ore del limite di durata massima della prestazione giornaliera di cui al 1° alinea della precedente lettera a);
 - l'aumento fino ad un massimo di 30 minuti dei limiti di durata massima della prestazione giornaliera di cui, rispettivamente, al 2° e 8° alinea della precedente lettera a);
 - l'aumento fino ad un massimo di 1 ora dei limiti di durata massima della prestazione giornaliera di cui, rispettivamente, al 3°, 4° e 9° alinea della medesima 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 una prestazione giornaliera collocata nella fascia oraria 5.00-24.00;
 - 18 ore consecutive, a seguito di una prestazione giornaliera interessante la fascia oraria 0.00-5.00;
- b) a livello di contrattazione aziendale, secondo le modalità di cui al successivo punto 2.10, può essere concordata:
- la riduzione fino a un minimo di 14 ore consecutive, ad eccezione dei servizi programmati con modulo di equipaggio MEC1, del riposo giornaliero in residenza di cui alla precedente lettera a);
 - la riduzione fino ad un minimo di 16 ore consecutive del riposo giornaliero in residenza di cui al 2° alinea della precedente lettera a), qualora la prestazione giornaliera interessante la fascia oraria 0.00-5.00 sia preceduta da un RFR.

D.3 Riposo giornaliero fuori residenza

- a) la durata minima del RFR è pari a 7 ore consecutive;
- b) il numero massimo dei RFR programmabili per ogni lavoratore è fissato in 6 al mese;
- c) l'assenza dalla residenza determinata dalla sequenza *prestazione giornaliera (andata) + RFR + prestazione giornaliera (ritorno)* non potrà essere programmata per periodi superiori a 30 ore;
- d) a livello di contrattazione aziendale, secondo le modalità di cui al successivo punto 2.10, può essere concordata la riduzione fino ad un minimo di 6 ore consecutive della durata del RFR nel caso in cui i due periodi di lavoro giornaliero afferenti tale RFR siano programmati con inizio a partire dalle ore 5.00 e con termine entro le ore 1.00 della successiva giornata di calendario.

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:
- 6 ore di condotta continuativa, per servizi effettuati con moduli di equipaggio MEC2;

- 4 ore e 30 minuti di condotta continuativa, per prestazioni lavorative collocate nella fascia oraria 5.00 – 24.00 ed effettuate con modulo di equipaggio MEC3 oppure MEC4;
 - 4 ore di condotta continuativa, per prestazioni lavorative collocate nella fascia oraria 5.00-24.00 ed effettuate con modulo di equipaggio MEC1;
 - 4 ore di condotta continuativa, per prestazioni giornaliere interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 ed effettuate con modulo di equipaggio MEC3 oppure MEC4;
 - 7 ore e 30 minuti di condotta effettiva, per prestazioni giornaliere collocate nella fascia oraria 5.00-24.00 ed effettuate con modulo di equipaggio MEC3 oppure MEC4;
 - 6 ore di condotta effettiva, per prestazioni giornaliere collocate nella fascia oraria 5.00-24.00 ed effettuate con modulo di equipaggio MEC1;
 - 6 ore e 30 minuti di condotta effettiva, per prestazioni giornaliere interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 ed effettuate con modulo di equipaggio MEC3 oppure MEC4;
 - per i servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC2 non è previsto nessun limite di condotta effettiva;
- b) a livello di contrattazione aziendale, secondo le modalità di cui al successivo punto 2.10, 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 2.6, i servizi notturni programmabili sono fissati in:

- a) 3 servizi tra due riposi settimanali consecutivi per il PDM, purchè il terzo servizio non sia consecutivo al precedente ed interessi per non più di 1 ora la fascia oraria 1.00-5.00;
- b) 2 servizi tra due riposi settimanali consecutivi per il PPT;
- c) 13 per mese;
- d) 80 per anno;
- e) a livello di contrattazione aziendale potrà essere programmato per il PPT un terzo servizio tra due riposi settimanali consecutivi, purchè il terzo servizio non sia consecutivo al precedente e non interessi per più di 1 ora la fascia oraria 1.00-5.00.

Per quanto riguarda i servizi annui di cui alla precedente lettera d), resta confermato quanto previsto al 3° capoverso del precedente punto 2.6.

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

E.1 L'orario di lavoro 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.

E.2 In considerazione del fatto che i servizi oggetto della presente disciplina speciale si svolgono normalmente a cavallo di due giornate consecutive di calendario, la durata massima di una prestazione programmata di lavoro ordinario non sarà superiore a 20 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, analogamente a quanto stabilito al 3° alinea della lettera c) del precedente punto 2.1 ed al precedente punto 2.2.

E.3 Data la specificità dei servizi di accompagnamento dei treni notti, al personale addetto non si applicano le disposizioni di cui al 2°, 3° e 4° comma del punto 1.9 del presente Art. 22.

- E.4 I servizi di andata e conseguente ritorno programmati non saranno più di 2 tra 2 riposi settimanali.
- E.5 L'assenza dalla residenza sarà di norma programmata per periodi non superiori a 90 ore consecutive. ATTUALI
30 h
- E.6 I lavoratori devono beneficiare di riposi giornalieri minimi di 8 ore, sia in residenza che fuori residenza. In casi eccezionali, determinati da un notevole ritardo del treno al primo capolinea, le aziende garantiranno comunque al lavoratore una protezione appropriata, come previsto per legge.
- E.7 Per quanto non diversamente disciplinato, si applicano la normativa generale e quelle particolari previste dal presente Art. 22 per il personale mobile, in quanto compatibili, ferma restando la possibilità di definire, a livello di contrattazione aziendale, intese per una più articolata organizzazione dei servizi.

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

- F.1 La durata massima della prestazione giornaliera programmata consistente in un servizio di andata e ritorno è pari a 13 ore, prolungabile a 14 ore per i servizi interessanti particolari relazioni ferroviarie.
- F.2 Il riposo giornaliero minimo in residenza è fissato in 11 ore consecutive, riducibili a 10 ore nel caso dei servizi di cui al precedente punto 2.8.F.1, assicurando al lavoratore adeguati periodi di riposo compensativo nel rispetto delle norme di legge.
- F.3 L'assenza dalla residenza sarà di norma programmata per periodi non superiori a 40 ore consecutive.
- F.4 Per quanto non diversamente disciplinato, si applicano la normativa generale e quella particolare per il personale mobile, di cui rispettivamente al precedente punto 1 ed al presente punto 2, riguardanti il PDM, PDB e PDS dei servizi SAN, in quanto compatibili, ferma restando la possibilità di definire, a livello di contrattazione aziendale, intese per una più articolata organizzazione dei servizi di ristorazione a bordo treno, nel rispetto delle norme di legge.

2.8.G Sezione Specifica "SAP" (ausiliari e/o pulizia)

- G.1 L'orario di lavoro settimanale di cui al precedente punto 1.1, stabilito in 38 ore come media in un periodo di 4 mesi, potrà essere applicato in settimane con orario sino a 48 ore che saranno compensate con settimane non inferiori a 28 ore. _____
- G.2 L'orario di lavoro settimanale è di norma ripartito su sei giorni. In relazione a specifiche esigenze tecniche, produttive od organizzative, l'orario settimanale potrà essere ripartito su 5 giorni, con le modalità di cui al terzo capoverso del precedente punto 1.5.
- G.3 L'orario di lavoro notturno, per le prestazioni lavorative interessate la fascia 0.00-5.00, non sarà superiore a 8 ore come media giornaliera nell'arco di sette giorni.
- G.4 Per il personale con mansione di pulitore viaggiante, l'assenza dalla residenza sarà di norma programmata per periodi non superiori a 40 ore consecutive. 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 dall'art. 24 del 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.5 Con riferimento all'applicazione del modello organizzativo "base operativa" di cui al 1° alinea della lettera d) del precedente punto, le aziende potranno disporre gli spostamenti del personale durante l'orario di lavoro nell'ambito della base operativa. Le aziende

garantiranno l'eventuale ritorno del personale, al termine della prestazione giornaliera, all'impianto d'inizio quando questo sia diverso da quello in cui si è conclusa la prestazione lavorativa.

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

- H.1 Per il personale marittimo utilizzato a terra si applica la disciplina generale sull'orario di lavoro di cui al precedente punto 1.
- H.2 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.3 Per il personale di cui al precedente punto 2.8.H.2 la cui prestazione giornaliera sia articolata nei turni di cui alle lettere a) e c) di cui al 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.4 Per il personale marittimo di cui al precedente punto 2.8.H.3, la durata minima del riposo giornaliero è fissata in 7 ore e 30 minuti consecutivi, ferma restando la media di almeno 11 ore nell'arco del mese.
- H.5 Per il personale marittimo di cui al precedente punto 2.8.H.2 i servizi notturni programmabili sono 2 tra due riposi settimanali, 11 nel mese e 80 nell'anno.
- A livello di contrattazione aziendale potrà essere programmato un terzo servizio tra due riposi settimanali consecutivi, purchè il terzo servizio non sia consecutivo al precedente.
- Per quanto riguarda i servizi notturni annui programmabili di cui al precedente 1° capoverso, resta confermato quanto previsto al 3° capoverso del precedente punto 2.6.
- H.6 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 previsti dal D.Lgs. 108/2005 di recepimento della direttiva 1999/63/CE.

2.9 Termine del servizio

- 2.9.1 Nel corso di un periodo di lavoro giornaliero il PDM e il PDB ha facoltà di lasciare il servizio non prima di due ore oltre il termine programmato dello stesso e, in ogni caso, non oltre due ore rispetto ai limiti massimi programmabili stabiliti, per ogni Sezione Specifica, al precedente punto 2.8.
- 2.9.2 Il lavoratore dovrà comunicare la volontà di lasciare il servizio almeno tre 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 2.9.1, 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.
- 2.9.3 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 2.8 - nel raggiungere la località di fruizione del riposo.

- 2.10 Di norma, i turni di servizio del personale vengono elaborati dalle aziende in occasione del cambio dell'orario annuale del Gestore dell'infrastruttura, ovvero di significative variazioni della struttura dell'offerta commerciale in corso di vigenza del medesimo orario annuale.

In relazione alle modalità specifiche di elaborazione dei servizi adottate dalle singole aziende, i turni devono costantemente fornire al personale una programmazione dei periodi di lavoro almeno mensile ed una programmazione dei periodi di riposo settimanale almeno bimestrale, fatte salve eventuali diverse intese definite a livello di contrattazione aziendale.

La procedura negoziale per la compilazione dei turni di servizio sarà definita tra le parti a livello aziendale.

Tale procedura andrà attivata in ogni occasione di rielaborazione dei turni di servizio e, in tale ambito, si collocherà anche il negoziato a livello di contrattazione aziendale relativo alle materie di cui ai precedenti punti.

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 di detti 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 2.10.

Proporzioni di Norme e delle parti degli
Appalti.

ART. 14- ORARIO DI LAVORO

Ai fini attuativi delle discipline e delle procedure negoziali che seguono, i soggetti negoziali sono individuati ai sensi del punto 7 dell'art. 3 (Assetti Contrattuali) del CCNL e del punto 1 dell'art. 2 del presente accordo.

1. *Disciplina generale*

1.1 L'orario ordinario di lavoro settimanale è quello previsto al punto 1.1 dell'art. 22 del CCNL delle Attività Ferroviarie, con il limite massimo di 44 ore settimanali.

1.2 Le parti confermano il valore della contrattazione quale elemento risolutivo per coniugare le esigenze del mercato e quelle tecnico-organizzative con l'esigenza di tutela dei lavoratori in materia di articolazioni dell'orario di lavoro.

In tale quadro, le eventuali variazioni a seguito delle procedure previste ai successivi punti 1.4 e 1.5 saranno applicate a seguito di accordo raggiunto tra le parti ai livelli previsti all'art. 2 (Sistema delle Relazioni Industriali) del presente accordo.

1.3 In attuazione del 1° capoverso del punto 1.3 dell'art. 22 del CCNL, in caso di necessità di variazione ovvero di istituzione di nuove posizioni di lavoro, in attuazione del 2° capoverso del medesimo punto 1.3, di norma 2 mesi prima della scadenza prevista per l'attuazione della variazione, le parti attiveranno al competente livello di contrattazione aziendale una specifica procedura negoziale nel corso della quale sarà anche svolta una apposita fase informativa inerente alle esigenze organizzative, tecniche e produttive che richiedono la variazione stessa.

In caso di accordo, da definire di norma entro 20 giorni dall'attivazione della procedura, la variazione diviene operativa secondo le modalità ed alla scadenza convenute.

Nel caso non venga raggiunta un'intesa, risulterà applicabile quanto previsto all'ultimo capoverso del punto 1.3 dell'art. 22 del CCNL.

1.4 In attuazione del punto 1.5 dell'art. 22 del CCNL, in caso di necessità di variazione, almeno 2 mesi prima della scadenza prevista per la sua attuazione, le parti attiveranno una specifica procedura negoziale a livello di contrattazione aziendale di unità produttiva, nel corso della quale sarà anche svolta una apposita fase informativa inerente alle esigenze organizzative, tecniche e produttive che richiedono la variazione stessa.

In caso di accordo, la variazione diviene operativa secondo le modalità ed alla scadenza convenute.

In caso di attivazione di nuove posizioni di lavoro, la modalità di ripartizione dell'orario di lavoro settimanale è su 5 giorni.

Eventuali diverse modalità possono essere definite dalle parti a livello di contrattazione aziendale di unità produttiva secondo quanto previsto ai precedenti 2° e 3° capoverso del presente punto 1.4.

1.5 In attuazione del punto 1.7 dell'art. 22 del CCNL, qualora sia già in essere un orario spezzato, in caso di necessità di variazione dell'intervallo entro i limiti minimo e massimo stabiliti dal CCNL, la variazione stessa sarà oggetto di comunicazione da parte dell'azienda alle rappresentanze sindacali territoriali interessate, almeno 30 giorni prima dell'entrata in vigore della variazione e, su richiesta delle stesse, potrà attivarsi una specifica procedura negoziale, da concludere almeno 10 giorni prima dell'attuazione del nuovo orario, sulle esigenze organizzative, tecniche e produttive che motivano la variazione stessa.

1.6 In attuazione del 3° capoverso del punto 1.4 dell'art. 22 del CCNL, al livello negoziale di unità produttiva le parti possono concordare, per i lavoratori operanti nei turni di cui alla lettera c) del punto 1.6 dello stesso art. 22 del CCNL, l'elevazione entro il limite massimo di 9 ore della prestazione giornaliera interessante la fascia oraria 0.00 – 5.00.

1.7 In attuazione della lettera a) del punto 1.9 dell'art. 22 del CCNL, per le attività di manutenzione delle infrastrutture svolte secondo l'articolazione dell'orario giornaliero di cui alla lettera d) del punto 1.6 dello stesso art. 22 del CCNL, sono confermate tutte le modalità di programmazione, nonché le relative procedure negoziali, disciplinate dall'accordo nazionale in essere alla data di stipula del presente accordo relativamente alla possibilità di effettuazione della 3^a notte, non consecutiva, tra due riposi settimanali.

In attuazione dell'ultimo capoverso dello stesso punto 1.9 dell'art. 22 del CCNL, qualora tali attività siano svolte sistematicamente dagli stessi lavoratori della manutenzione infrastrutture addetti a cantieri notturni, si determina l'applicazione delle norme sui lavoratori notturni di cui al Capo IV del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e s.m.i..

Le norme sui lavoratori notturni di cui al Capo IV del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e s.m.i. si applicano anche ai lavoratori addetti ai turni avvicendati di cui alla lettera a) del punto 1.6 dell'art. 22 del CCNL.

- 1.9 Le parti convengono che alla data di entrata in vigore del CCNL e del presente accordo sono confermate tutte le modalità di distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale (punto 1.3, 1° capoverso, art. 22 CCNL), tutte le modalità di ripartizione dell'orario settimanale (punto 1.5, 2° capoverso, art. 22 CCNL), le modalità di attuazione dell'orario giornaliero spezzato (punto 1.7 art. 22 CCNL), ivi comprese le flessibilità in entrata e in uscita per i lavoratori impiegati in attività amministrative o tecnico-specialistiche disciplinate dagli accordi in essere alla data di applicazione del CCNL.

Le eventuali successive variazioni potranno essere adottate, quindi, esclusivamente sulla base di quanto stabilito dal CCNL e dal presente accordo.

2. *Disciplina particolare per il personale mobile*

- 2.1 In attuazione del punto 2.10 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del CCNL, le parti convengono la seguente disciplina per il personale di macchina (PDM), per il personale di bordo (PDB) e per il personale polifunzionale treno (PPT) dipendente da Trenitalia, secondo quanto previsto alla lettera a) del punto 2.1 dell'art. 22 del CCNL stesso.

- 2.2 Ai fini del presente accordo si adottano le seguenti ulteriori definizioni di cui al predetto punto 2.1 dell'art. 22 del CCNL:

- 1°, 2° e 3° alinea della lettera b);
- lettera c);
- lettera d), ad eccezione della definizione di cui al 2° alinea riferita al modulo di equipaggio MES, e con la descrizione di "base operativa" di cui al successivo punto 2.8.

Agli stessi fini, in relazione agli assetti organizzativi di Trenitalia in atto alla data di entrata in vigore del presente accordo, le parti adottano le seguenti corrispondenze convenzionali rispetto alle definizioni di cui alla lettera e) del medesimo punto 2.1:

- a) *SP1*: servizi circolanti in tutto o parte su tratte ferroviarie classificate AV/AC ed effettuati dalla Divisione Passeggeri NI (DPNI);
- b) *SP2*: servizi effettuati dalla Divisione Passeggeri Regionale (DPR);
- b) *SP3*: altri servizi effettuati dalla DPNI;
- d) *SM*: servizi effettuati dalla Divisione Cargo (DC).

- 2.3 Ai sensi del punto 2.2 del medesimo art. 22, sono confermate tutte le normative tecnico-organizzative in essere alla data di applicazione del presente accordo, nonché i correlati aspetti quantitativi, relativi alle attività "accessoria" e "complementare", di cui alla lettera c) del punto 2.1 del richiamato art. 22, le cui eventuali variazioni formano oggetto, a decorrere dalla stessa data, di informativa a livello aziendale.

2.4 Riposo settimanale

La flessibilità normativa di cui al punto 2.5.3 dell'art. 22 del CCNL può essere programmata per un certo numero di volte, da convenire nell'ambito della procedura negoziale di cui al successivo punto 2.9, a condizione che il riposo settimanale:

- coincida con il sabato la domenica;
- sia collocato dopo una prestazione giornaliera che termini entro le ore 18.00 del venerdì o del sabato;
- la prestazione giornaliera successiva abbia inizio non prima delle ore 5.00 della domenica o del lunedì.

2.5 Lavoro notturno

In attuazione del 3° capoverso del punto 2.6 dell'art. 22 del CCNL, ai fini del computo dei servizi notturni, il limite annuo è fissato in:

- 300 ore per il personale della DPNI addetto ai servizi "SP1";
- 350 ore per il personale della DPR addetto ai servizi "SP2";
- 360 ore per il personale della DPNI addetto ai servizi "SP3";
- 380 ore per il personale PPT della DC addetto ai servizi "SM".

In attuazione del medesimo 3° capoverso del punto 2.6 dell'art. 22 del CCNL, si conviene che il lavoro notturno del PDM della DC, seppure programmato con i limiti e le modalità di cui alle lettere a), b) e c) del punto 2.8.D.5 del citato art. 22, determina l'applicazione delle norme sul lavoro notturno di cui al Capo IV del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e s.m.i..

2.6 Pause

In attuazione del 2° capoverso del punto 2.7 dell'art. 22 del CCNL, le prestazioni giornaliere della durata di almeno 8 ore interessanti la fascia oraria 12.00-21.00 vanno programmati con una pausa di almeno 30 minuti per la fruizione del pasto.

Tale pausa è assorbita dall'eventuale RFR qualora questo interessi detta fascia oraria ed assorbe la pausa di 15 minuti di cui al 1° capoverso del punto 1.12 dell'art. 22 del CCNL.

L'eventuale adozione di modalità diverse per la fruizione del pasto è affidata alla procedura negoziale di cui al successivo punto 2.10.

2.7 Base operativa

In attuazione del 1° alinea della lettera d) del punto 2.1 dell'art. 22 del CCNL, la Base Operativa di Trenitalia è definita come l'insieme di impianti ferroviari ricompresi nel raggio massimo di seguito indicato (da calcolare per via ferroviaria) rispetto all'impianto ferroviario denominato "principale":

- 30 km, per gli impianti della DPNI;
- 40 km, per gli impianti della DPR;
- 60 km, per gli impianti della DC.

Per quanto sopra:

- a) in attuazione della lettera b) del punto 2.8.B.1 dell'art. 22 del CCNL, i limiti di durata massima del periodo di lavoro giornaliero di cui alla lettera a) del richiamato punto 2.8.B.1 dell'art. 22 del CCNL sono ridotti di 20 minuti qualora il lavoratore, nell'ambito della propria base operativa, termini la prestazione lavorativa in località diversa da quella in cui l'ha iniziata;
- b) in attuazione della lettera b) del punto 2.8.D.1 dell'art. 22 del CCNL, i limiti di durata massima delle prestazioni giornaliere di cui alla lettera a) del richiamato punto 2.8.D.1 dell'art. 22 del CCNL sono ridotti di 30 minuti qualora il lavoratore, nell'ambito della propria base operativa, termini la prestazione lavorativa in località diversa da quella in cui l'ha iniziata.

2.8 Sezioni Specifiche

2.8.1 SP1 (trasporto passeggeri veloce)

- a) La flessibilità normativa di cui al 1° alinea della lettera c) del punto 2.8.A.1 dell'art. 22 del CCNL è affidata alla procedura negoziale di cui al successivo punto 2.10. Qualora non si raggiunga un'intesa, l'azienda potrà programmare fino ad un massimo di 2 servizi per mese con durata massima di 10 ore del periodo di lavoro giornaliero collocato nella fascia oraria 4.00-1.00;
- b) la flessibilità normativa di cui al 2° alinea della lettera c) del punto 2.8.A.1 dell'art. 22 del CCNL è affidata alla procedura negoziale di cui al successivo punto 2.10. Qualora non si raggiunga un'intesa, l'azienda potrà programmare fino ad un massimo di 5 servizi per mese con durata massima fino a 11 ore del periodo di lavoro giornaliero collocato nella fascia oraria 5.00-1.00;
- c) in applicazione della lettera b) del punto 2.8.A.4 dell'art. 22 del CCNL l'azienda potrà programmare fino ad un massimo di 5 servizi per mese con durata massima della condotta effettiva fino a 7 ore per i servizi A/R con modulo di equipaggio MEC1.

2.8.2 SP2 (trasporto passeggeri regionale e locale)

- a) La flessibilità normativa di cui al 2° alinea della lettera c) del punto 2.8.B.1 dell'art. 22 del CCNL è affidata alla procedura negoziale di cui al successivo punto 2.10. Qualora non si raggiunga un'intesa, l'azienda potrà programmare l'ampliamento fino ad un massimo di 1 ora delle fasce orarie di cui al 1° e 2° alinea della lettera a) dello stesso punto 2.8.B.1, per un massimo di 3 servizi per mese;
- b) la flessibilità normativa di cui alla lettera b) del punto 2.8.B.2 dell'art. 22 del CCNL è affidata alla procedura negoziale di cui al successivo punto 2.10. Qualora non si raggiunga un'intesa, l'azienda potrà programmare la riduzione fino a 11 ore consecutive della durata minima del riposo giornaliero in residenza per un massimo di 5 riposi nel mese;

- c) in applicazione della lettera e) del punto 2.8.B.3 dell'art. 22 del CCNL, l'azienda potrà programmare RFR con durata minima di 6 ore consecutive nel caso in cui entrambi i periodi di lavoro giornaliero afferenti tale RFR siano collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 della stessa giornata di calendario;
- d) la flessibilità normativa di cui al 1° alinea della lettera b) del punto 2.8.B.4 dell'art. 22 del CCNL è affidata alla procedura negoziale di cui al successivo punto 2.10. Qualora non si raggiunga un'intesa, l'azienda potrà programmare il prolungamento fino a 20 minuti della condotta continuativa nei servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1 oppure MEC4, per un massimo di 2 servizi per mese;
- e) la flessibilità normativa di cui al 2° alinea della lettera b) del punto 2.8.B.4 dell'art. 22 del CCNL è affidata alla procedura negoziale di cui al successivo punto 2.10. Qualora non si raggiunga un'intesa, l'azienda potrà programmare il prolungamento fino a 30 minuti della condotta effettiva nei servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1 oppure MEC4, per un massimo di 2 servizi per mese.

2.8.3 SP3 (trasporto passeggeri)

- a) La flessibilità normativa di cui al 1° alinea della lettera c) del punto 2.8.C.1 dell'art. 22 del CCNL è affidata alla procedura negoziale di cui al successivo punto 2.10. Qualora non si raggiunga un'intesa, l'azienda potrà programmare fino ad un massimo di 2 servizi per mese con durata massima di 10 ore del periodo di lavoro giornaliero collocato nella fascia oraria 4.00-1.00;
- b) in applicazione del 2° alinea della lettera c) del punto 2.8.C.1 dell'art. 22 del CCNL, l'azienda potrà programmare fino ad un massimo di 5 servizi per mese con durata massima di 11 ore del periodo di lavoro giornaliero collocato nella fascia oraria 5.00-1.00;
- c) in applicazione della lettera b) del punto 2.8.C.4 dell'art. 22 del CCNL, l'azienda potrà programmare fino ad un massimo di 5 servizi per mese con durata massima della condotta effettiva fino a 7 ore per i servizi A/R con modulo di equipaggio MEC1 oppure MEC4.

2.8.4 SM (trasporto merci)

- a) La flessibilità normativa di cui al 1° alinea della lettera c) del punto 2.8.D.1 dell'art. 22 del CCNL è affidata alla procedura negoziale di cui al successivo punto 2.10. Qualora non si raggiunga un'intesa, l'azienda potrà programmare l'ampliamento fino alle ore 2.00 della fascia oraria di cui al 1° alinea della lettera a) dello stesso punto 2.8.D.1, fino ad un massimo di 2 servizi per mese;
- b) la flessibilità normativa di cui al 2° alinea della lettera c) del punto 2.8.D.1 dell'art. 22 del CCNL è affidata alla procedura negoziale di cui al successivo punto 2.10. Qualora non si raggiunga un'intesa, l'azienda potrà programmare l'elevazione a 11 ore della durata massima della prestazione giornaliera di cui al 1° alinea della lettera a) dello stesso punto 2.8.D.1, fino ad un massimo di 2 servizi per mese;
- c) in applicazione del 4° alinea della lettera c) del punto 2.8.D.1 dell'art. 22 del CCNL, l'azienda potrà programmare l'aumento fino ad un massimo di 1 ora della durata massima dei servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC3 fino ad un massimo di 3 servizi per mese;
- d) la flessibilità normativa di cui alla lettera b) del punto 2.8.D.4 dell'art. 22 del CCNL è affidata alla procedura negoziale di cui al successivo punto 2.10. Qualora non si raggiunga un'intesa, l'azienda potrà programmare i servizi di cui alla lettera a) dello stesso punto 2.8.D.4 effettuati con equipaggio MEC3 aumentando la durata massima della condotta continuativa e/o della condotta effettiva fino ad un massimo di 20 minuti.

2.9.5 Le ulteriori flessibilità normative previste dall'art. 22 del CCNL e di seguito richiamate:

- 2° capoverso del punto 1.2;
- lettera b) del punto 2.8.A.2;
- 1° alinea della lettera c) del punto 2.8.B.1;
- lettera b) del punto 2.8.C.2;
- 3° alinea della lettera c) del punto 2.8.D.1;
- 4° alinea della lettera c) del punto 2.8.D.1, per i servizi di cui al 3° alinea della lettera a) dello stesso punto 2.8.D.1;
- 1° e 2° alinea della lettera b) del punto 2.8.D.2;

- lettera d) del punto 2.8.D.3;
 - lettera b) del punto 2.8.D.4, per i servizi di condotta effettuati con modulo di equipaggio MEC1 o MEC2;
 - lettera e) del punto 2.8.D.5,
- sono affidate esclusivamente alla procedura negoziale di cui al successivo punto 2.10.

2.10 Procedura negoziale per la programmazione dei turni di servizio

2.10.1 La procedura negoziale di cui è di seguito definita la disciplina in attuazione del 3° capoverso del punto 2.10 dell'art. 22 del CCNL, si attiva nelle occasioni di cui al 1° capoverso del medesimo punto 2.10.

Detta procedura è articolata in:

- a) una fase informativa nazionale di Divisione, come di seguito specificato al successivo punto 2.10.2;
- b) una successiva fase di contrattazione decentrata che, secondo le modalità descritte al successivo punto 2.10.3, si svolge:
 - presso la Direzione Regionale competente per la DPR;
 - presso la Divisione, negli altri casi.
- c) fasi informative di report con cadenza, di norma, quadrimestrale, da svolgere nelle rispettive sedi di cui alla precedente lettera b), secondo le modalità descritte al successivo punto 2.10.4.

2.10.2 Entro 30 giorni, ovvero 20 per la DC, dal rilascio delle nuove tracce orarie da parte del Gestore dell'infrastruttura, in precedenza all'attivazione della fase di contrattazione di cui al successivo punto 2.10.3, ogni Divisione fornisce alle Organizzazioni Sindacali Nazionali stipulanti i dati relativi a:

- le caratteristiche quantitative e qualitative, articolate per struttura territoriale, della nuova offerta commerciale programmata, corredate da una informativa sulle eventuali innovazioni relative all'impiego del materiale rotabile;
- le consistenze numeriche di PDM e PDB, ovvero PDM e PPT per la DC, esistenti all'avvio della procedura negoziale, articolate per base operativa e, all'interno di questa, per impianto;
- i report dei principali indicatori gestionali relativi all'ultimo semestre in atto contabilizzato ed articolati per base operativa e per impianto;
- la proposta di ripartizione dei volumi di produzione relativi all'offerta commerciale programmata ed articolata per base operativa e relativi impianti, espressi, rispettivamente, in ore di condotta (diurna e notturna) per i servizi del PDM, ed in ore di scorta (diurna e notturna) per il PDB, ovvero il PPT per la DC, nonché, per ognuno di questi, in treni x chilometro/giorno ed in ore di lavoro (diurno e notturno);
- la proiezione in termini di impegno complessivo di personale, rispettivamente PDM, PDB e, per la DC, PPT, articolati per base operativa e rispettivi impianti, derivante dai turni di servizio ipotizzati per effetto della proposta di ripartizione dei volumi di produzione di cui all'alinea precedente.

2.10.3 Almeno 30 giorni prima, ovvero 20 per la DC, della data fissata per l'entrata in vigore dei nuovi turni di servizio, le parti attivano al livello aziendale competente e, rispettivamente, per i servizi del PDM e del PDB, ovvero del PDM e del PPT per la DC, la fase di contrattazione decentrata di cui alla lettera b) del precedente punto 2.10.1.

Nell'occasione, sono oggetto di informazione i grafici dei servizi elaborati dall'azienda per i quali non sia prevista l'adozione delle flessibilità normative espressamente rinviate a questa fase di negoziazione dal CCNL o dal presente accordo.

Nell'occasione, sono invece oggetto di contrattazione i servizi per i quali l'elaborazione aziendale proponga l'adozione delle flessibilità previste dall'art. 22 del CCNL e, in attuazione del medesimo, dal presente art. 14, e citate:

- a) per tutte le Divisioni:
- all'ultimo capoverso del punto 2.4 dell'art. 22 del CCNL;
 - al 2° capoverso del punto 2.7 dell'art. 22 del CCNL, secondo le previsioni di cui al 3° capoverso del precedente punto 2.6, relativamente alla disciplina della pausa per fruire del pasto;
 - al punto 2.5.3 dell'art. 22 del CCNL, secondo le previsioni di cui al precedente punto 2.4, relativamente al numero di volte in cui può essere programmato il riposo settimanale di durata inferiore a 48 ore e fino ad un minimo di 35 ore;
- b) per i servizi "SP1" della DPNI;
- alla lettera b) del punto 2.8.A.1 dell'art. 22 del CCNL, relativamente all'estensione del perimetro della base operativa;
 - alla lettera c) del punto 2.8.A.1 dell'art. 22 del CCNL, relativamente alla disciplina del periodo di lavoro giornaliero;
 - alla lettera b) del punto 2.8.A.2 dell'art. 22 del CCNL, relativamente alla disciplina del riposo giornaliero in residenza;
- c) per la DPR:
- alla lettera c) del punto 2.8.B.1 dell'art. 22 del CCNL, relativamente alla disciplina del periodo di lavoro giornaliero, fermo restando quanto stabilito alla lettera a) del precedente punto 2.8.2;
 - alla lettera b) del punto 2.8.B.2 dell'art. 22 del CCNL, relativamente alla disciplina del riposo giornaliero in residenza, fermo restando quanto stabilito alla lettera b) del precedente punto 2.8.2;
 - alla lettera b) del punto 2.8.B.4 dell'art. 22 del CCNL, relativamente alla disciplina del servizio di condotta, fermo restando quanto stabilito alle lettere d) ed e) del precedente punto 2.8.2;
- d) per i servizi "SP3" della DPNI;
- al 1° alinea della lettera c) del punto 2.8.C.1 dell'art. 22 del CCNL, relativamente alla disciplina del periodo di lavoro giornaliero, fermo restando quanto stabilito alla lettera a) del precedente punto 2.8.3;
 - alla lettera b) del punto 2.8.C.2 dell'art. 22 del CCNL, relativamente alla disciplina del riposo giornaliero in residenza;
 - alla lettera d) del punto 2.8.C.5 dell'art. 22 del CCNL, relativamente alla disciplina della 3^a notte tra due riposi settimanali consecutivi;
- e) per la DC;
- alla lettera c) del punto 2.8.D.1 dell'art. 22 del CCNL, relativamente alla disciplina del periodo di lavoro giornaliero, fermo restando quanto stabilito alle lettere a), b) e c) del precedente punto 2.8.4;
 - alla lettera b) del punto 2.8.D.2 dell'art. 22 del CCNL, relativamente alla disciplina del riposo giornaliero in residenza;
 - alla lettera d) del punto 2.8.D.3 dell'art. 22 del CCNL, relativamente alla disciplina del RFR;
 - alla lettera b) del punto 2.8.D.4 dell'art. 22 del CCNL, relativamente alla disciplina del servizio di condotta, fermo restando quanto stabilito alla lettera d) del precedente punto 2.8.4;
 - alla lettera e) del punto 2.8.D.5 dell'art. 22 del CCNL, relativamente alla disciplina, per il PPT, della 3^a notte tra due riposi settimanali consecutivi.

Nell'occasione le parti possono altresì concordare modifiche alle originarie proposte aziendali.

In caso di intesa fra le parti, la procedura ha termine ed alla data di attivazione entra in vigore la programmazione concordata, la quale – ove nel frattempo fosse attiva una programmazione provvisoria aziendale – entra comunque in vigore entro 20 giorni dalla data dell'intesa stessa, ovvero alla scadenza eventualmente convenuta fra le parti.

Qualora, invece, non sia stata raggiunta un'intesa tra le parti, ovvero tale intesa non sia stata raggiunta in tempo utile per l'attivazione della nuova programmazione, entra provvisoriamente in vigore la programmazione predisposta dall'azienda senza l'adozione delle flessibilità normative

elencate al precedente 3° capoverso del presente punto 2.10.3, fatte salve quelle esigibili indicate per ciascuna fattispecie normativa nelle singole sezioni specifiche di cui al precedente punto 2.9.

- 2.10.4 A livello di unità produttiva di ogni Divisione, ovvero, se richiesto, a livello nazionale, l'azienda procede, di norma con cadenza quadrimestrale, alla fase informativa di report di cui alla lettera c) del precedente punto 2.10.1.

Nell'occasione, vengono forniti alle competenti strutture delle Organizzazioni Sindacali stipulanti dati utili a poter verificare l'andamento, nel periodo considerato, dei principali indicatori gestionali, della programmazione dei turni di servizio, degli eventuali ulteriori elementi caratteristici dell'utilizzazione del personale.

Art. 15 (Confluenza) - Ferie e permessi

- ~~1. Al personale in servizio nelle società del Gruppo FS, in aggiunta a quanto previsto al punto 1 dell'art. 25 (Ferie) ed al punto 4 dell'art. 24 (Riposo settimanale e giorni festivi) del CCNL delle Attività Ferroviarie, sono riconosciuti permessi annui, retribuiti con la stessa retribuzione prevista per le giornate di ferie al successivo punto 4, nelle misure di seguito individuate:~~
- ~~1.1 ai lavoratori con più di 5 anni di anzianità di servizio nelle società del Gruppo FS alla data dell'1.8.2003 verranno riconosciuti, oltre ai periodi di ferie di cui al punto 1.b dell'art. 25 del CCNL, n° 3 giornate di permesso annue;~~
 - ~~1.2 ai lavoratori con meno di 5 anni di anzianità di servizio nelle società del Gruppo FS alla data dell'1.8.2003 n° 3 giornate di permesso annue. A tali lavoratori al compimento del 5° anno di servizio verranno riconosciuti i periodi di ferie di cui al punto 1.b dell'art. 25 del CCNL;~~
 - ~~1.3 ai lavoratori assunti a decorrere dall'1.8.2003 n° 1 giornata di permesso annua a decorrere dal compimento dell'8° anno di anzianità di servizio;~~
 - ~~1.4 agli stessi lavoratori di cui al precedente punto 1.3 una ulteriore giornata di permesso annua a decorrere dal compimento del 10° anno di anzianità di servizio ed un'altra giornata di permesso annua a decorrere dal compimento del 12° anno di anzianità di servizio.~~
- ~~2. I permessi di cui al precedente punto 1 sono fruibili a richiesta del lavoratore entro l'anno e sono frazionabili in ore per periodi comunque non inferiori a due ore. A tal fine, in caso di frazionamento, ciascuna giornata di permesso è convenzionalmente pari a 7 ore e 12 minuti nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni, ed a 6 ore nel caso di articolazione dell'orario settimanale su 6 giorni.~~
- ~~Nei casi di cui ai precedenti punti 1.3 e 1.4, nell'anno di maturazione delle ulteriori giornate di permesso, le stesse sono riconosciute in misura intera se il compimento dell'8°, del 10° e del 12° anno di servizio avviene nel 1° semestre dell'anno, e nella misura del 50% se il compimento dell'8°, del 10° e del 12° anno di servizio avviene nel 2° semestre dell'anno.~~
1. In aggiunta a quanto stabilito al punto 6 dell'art. 25 (Ferie) del CCNL delle Attività Ferroviarie, oltre al minimo contrattuale di cui al punto 4 dell'art. 63 (Retribuzione), all'indennità di funzione (art. 66.CCNL), al salario professionale (art. 67 CCNL), all'indennità di turno (art. 76 CCNL) e agli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 64 del CCNL e all'art. 29 del presente accordo, ai lavoratori è corrisposta, nelle giornate di ferie, anche la seguente ulteriore retribuzione:
- a) elemento retributivo individuale (ERI), di cui all'art. 28 del presente accordo;
 - b) elementi distinti della retribuzione (EDR), di cui all'art. 30 del presente accordo, con le modalità di erogazione ivi previste;
 - c) assegno ad personam, di cui al punto 2 dell'art. 41 (Disposizioni finali) del presente accordo;

- d) indennità di utilizzazione professionale e indennità di navigazione, di cui all'art. 34 del presente accordo;*
- e) indennità di cui ai punti 1, 4, 8 e 9 dell'art. 39 (Indennità diverse) del presente accordo.*

La stessa retribuzione di cui al precedente comma, rapportata ad ore con i criteri di cui al precedente punto 2, viene corrisposta in occasione della fruizione dei permessi di cui al precedente punto 1 nonché di quelli previsti al punto 4 dell'art. 24 del CCNL.

Proposte di emendamenti all'art. 22:

Punto 2.1 – lettera d) – 1° alinea:

- *base operativa*: entità organizzativa convenzionale entro il cui perimetro il personale mobile può iniziare e/o terminare il servizio, composta dall'insieme delle località ferroviarie collocate entro un raggio di _____ Km dalla sede di lavoro del lavoratore. Il raggio della base operativa può essere esteso in sede di contrattazione aziendale, secondo le modalità di cui al successivo punto 2.10. Ferma restando la definizione di sede di lavoro vigente in ogni azienda alla data di stipula del presente CCNL, nell'ambito di una stessa base operativa si considera:
 - *sede primaria*, composta dall'insieme degli impianti ferroviari collocati all'interno del territorio comunale della sede di lavoro;
 - *sede secondaria*, qualsiasi altro impianto ferroviario diverso dalla sede primaria;

Punto 2.1 – lettera d) – 2° alinea e seguenti:

Al fine di favorire una più logica connessione delle varie definizioni con quella di “servizio”, si propone di modificare la sequenza dei vari istituti come segue:

- *base operativa*: (nella nuova formulazione sopra riportata);
- *riposo giornaliero*: (...)
- *servizio in andata e ritorno (A/R)*: (...)
- *servizio con RFR*: (...)
- *assenza dalla residenza*: (da riscrivere, eventualmente, dopo il consolidamento della definizione di *base operativa*)
- *modulo equipaggio*: (...)

Punto 2.3:

- 2.3.1 Nell'ambito della base operativa individuata ai sensi del 1° alinea della lettera d) del precedente punto 2.1, l'azienda potrà programmare servizi con inizio o termine del periodo di lavoro giornaliero in località diverse tra loro, purchè l'inizio o il termine del servizio non interessi la fascia oraria 0.00-5.00.
- 2.3.2 Nei casi di cui al precedente punto 2.3.1, la durata massima dei periodi di lavoro giornaliero programmabili sarà ridotta di ___ minuti.
- 2.3.3 Le aziende garantiranno con i mezzi necessari gli spostamenti del personale nell'ambito della base operativa per fare ritorno, a servizio compiuto, di norma entro ___ minuti dal termine del servizio stesso, all'impianto di partenza quando questo sia diverso da quello di arrivo.

Capitolo 5

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 26 - MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

1. Il lavoratore malato **ha l'obbligo di dare immediata notizia della malattia all'azienda, e in ogni caso** prima dell'inizio del suo orario di lavoro, specificando il recapito del luogo in cui il lavoratore stesso si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione.
Per le sole prestazioni di cui alla lettera d) del punto 1.6 dell'art. 22 (Orario di lavoro) del presente CCNL, tale obbligo, in caso di impossibilità oggettiva, può essere adempiuto entro le prime tre ore dall'inizio dell'orario di lavoro.
Entro **due** giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.
2. L'eventuale prosecuzione dello stato di **malattia** deve essere comunicata **immediatamente** all'azienda, e **in ogni caso nei termini di cui al precedente punto 1**, e deve essere attestata dal certificato medico che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.
3. Il lavoratore malato non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda. 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,**in applicazione di quanto previsto dal D.L. n. 463/1983, convertito nella Legge n. 638/1983, e dal D.M. 15 luglio 1986.**
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'**applicazione** delle sanzioni disciplinari indicate negli artt. 53 e 54 del presente CCNL.
6. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto, con il riconoscimento dell'anzianità a tutti gli effetti, anche ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale, per un periodo di 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, 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) del punto 1.2 dell'art. 63 (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), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione)** per i successivi 3 mesi.
L'eventuale prestazione economica dovuta da parte degli Istituti previdenziali a norma di legge è anticipata direttamente dall'azienda contestualmente all'integrazione dalla stessa dovuta.
Qualora l'ultimo evento morboso in atto al termine del periodo di 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), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (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 35 giorni.
7. Nel caso di più assenze per malattia, anche in relazione a diversi eventi morbosi, il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 36 mesi consecutivi.
8. Nei casi di assenze dovute a malattie oncologiche, **ovvero a patologie croniche comportanti grave e persistente compromissione della condizione psico-fisica del lavoratore con importanti ed imprescindibili necessità terapeutico-riabilitative**, 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), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione)** per i

primi 18 mesi ed il 70% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) per i successivi 12 mesi.

9. Prima che siano superati i limiti di comparto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, può richiedere un periodo **continuativo** 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 comparto risulti di durata superiore a 2 mesi, il periodo di aspettativa di cui al precedente comma sarà elevato fino a 16 mesi.
L'azienda concederà tale aspettativa al termine del periodo di comparto, 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 comparto, 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 della Sicurezza delle Ferrovie**, che lo stato patologico abbia determinato una invalidità parziale che non consenta al lavoratore di svolgere **le attività e/o le mansioni** precedentemente affidategli, l'azienda individuerà soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità lavorativa, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali e dandone informativa alle RSU.
13. **Le soluzioni di impiego nell'ipotesi di cui al precedente punto 12 potranno essere ricercate anche nei profili diversi del medesimo livello professionale di appartenenza o del livello professionale inferiore, per i quali sussistano le esigenze tecnico-organizzative-produttive ed il lavoratore ne abbia l'idoneità, dopo la destinazione degli eventuali inidonei per infortunio sul lavoro e malattia professionale, ai sensi del punto 5 del successivo art. 27.**
14. **Nei casi previsti dal precedente punto il lavoratore ha l'obbligo di conseguire le abilitazioni previste per il profilo professionale di definitiva destinazione o di temporanea utilizzazione e/o di superare gli eventuali corsi di riqualificazione professionale, necessari per la sua proficua utilizzazione.**
15. **Il conseguimento delle predette abilitazioni e/o il superamento dei corsi di riqualificazione professionale deve realizzarsi entro il termine massimo previsto per gli stessi.**
16. **Nei casi di temporanea utilizzazione nel livello professionale pari o inferiore a quello di appartenenza, di cui ai precedenti punti 12 e 13, ai lavoratori verrà corrisposta:**
 - a) **la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere a), b), c), d) del punto 1.2 dell'art. 63 del presente CCNL;**
 - b) **la retribuzione accessoria riferita alle mansioni effettivamente svolte.**

ART. 27 - INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro, **anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa**, deve essere **comunicato immediatamente al proprio superiore diretto, al fine di prestare le previste cure di pronto soccorso ed effettuare le relative denunce di legge. Il lavoratore è tenuto a produrre immediatamente, a seguito del rilascio da parte dei presidi sanitari, il certificato medico in originale attestante la prognosi. Nel caso di infortunio intervenuto fuori dal luogo di lavoro, l'infortunato è tenuto a darne sollecita notizia e comunque entro 24 ore dall'evento al superiore diretto, fornendo le testimonianze e referto medico rilasciato dal presidio sanitario, affinché l'azienda possa provvedere alle denunce di legge.**

Nel caso di assenza per malattia professionale, il lavoratore dovrà attenersi alle stesse disposizioni previste nel caso di infortunio intervenuto fuori dal luogo di lavoro.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inabilità al lavoro, deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore è tenuto a far pervenire all'azienda, entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.

Al termine del certificato periodo di inabilità temporanea per infortunio sul lavoro/malattia professionale il lavoratore dovrà presentare all'azienda il certificato di guarigione (certificato di ripresa servizio).

Le particolari categorie di lavoratori per le quali sono prescritte specifiche abilitazioni connesse alla sicurezza dell'esercizio ferroviario, dovranno sottoporsi a visita medica di controllo presso il medico competente aziendale prima della riammissione in servizio.

2. Il lavoratore infortunato o in malattia professionale che percepisca l'indennità di inabilità temporanea assoluta prevista dalla legge ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.
3. Durante il periodo di infortunio o malattia professionale al dipendente non in prova compete, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, il trattamento economico spettantegli in adempimento degli obblighi di legge di cui al precedente punto 1 ed il periodo stesso è utile ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
Per tutta la durata del periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 2 l'azienda provvederà ad integrare mensilmente il trattamento a carico dell'Istituto a ssicuratore fino al raggiungimento del 100% del trattamento economico complessivo netto calcolato 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. In caso di assenza non comprovata da certificazione medica di cui al punto 1, ovvero 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 dall'Agenzia Nazionale della Sicurezza delle Ferrovie, che non consenta al lavoratore di svolgere le attività e/o le mansioni precedentemente affidategli, 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.

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

1. Congedo di maternità e congedo parentale

1.1 Ai sensi delle vigenti norme di legge in materia, raccolte nel Testo Unico emanato con D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, il cui disposto si richiama integralmente, 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.

Ai fini della fruizione delle prestazioni previdenziali erogate dagli Enti previdenziali, il lavoratore è tenuto a presentare all'azienda l'autorizzazione rilasciata dall'Ente previdenziale di riferimento.

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.

Le modalità di fruizione frazionata del congedo saranno concordate tra l'azienda e il/la dipendente, in modo da contemperare l'interesse del genitore con le esigenze produttive ed organizzative.

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, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità aggiuntive.

- 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 l'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), o) del punto 1.2 dell'art. 63 (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 l'azienda è tenuta ad anticipare la prestazione erogata dagli Enti previdenziali, pari al 30% della retribuzione calcolata secondo la normativa di riferimento.

- 2.3 Nessuna ulteriore indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa.

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 alle mensilità aggiuntive.**

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, comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a mensilità unitamente alla stessa erogati.**

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 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 Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.
- 6.5 Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003 in materia di riservatezza di dati personali.

ART. 29 - TOSSICODIPENDENZA E ALCOOLDIPENDENZA

1. Ai sensi del D.P.R. 9.10.1990, n. 309 i lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che **accedano** 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 lavoratore dovrà riprendere immediatamente servizio, e comunque entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico. L'inosservanza di tale obbligo comporta l'applicazione della sanzione disciplinare indicata nell'art. 57, lettera l), del presente CCNL.**
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.
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. 30 - PERSONE CON HANDICAP

1. 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.

2. I soggetti di cui al precedente punto 1 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.
3. **A condizione che la persona handicappata 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. **Tale diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.**
4. Per i permessi retribuiti di cui ai punti 2 e 3 **l'azienda anticiperà la prestazione erogata dagli Enti previdenziali, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi stessi, comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a mensilità.**
Gli stessi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima e alla quattordicesima mensilità, in quanto queste ultime risultano già inserite nelle prestazioni erogate dagli Enti previdenziali, e sono utili ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
5. Per quanto riguarda il congedo straordinario per assistenza a portatori di handicap grave, si rinvia all'art. 42 comma 5 del D.Lgs 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni.
6. **Il lavoratore interessato ha l'obbligo di far pervenire all'azienda la richiesta di:**
 - permesso di cui al precedente punto 3, almeno 5 giorni prima;
 - congedo straordinario di cui al precedente punto 5, almeno 30 giorni prima.**Nel caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore dovrà comunque dare tempestiva comunicazione all'azienda.**
7. Ai sensi **del comma 5** dell'art. 33 della citata L. n. 104/1992 il lavoratore di cui al precedente punto 3 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 2 e 3, 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 4.**
9. Quanto stabilito ai precedenti punti 1 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. 31 - LAVORATORI AFFETTI DA VIRUS HIV

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

ART. 32 – VOLONTARIATO

I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11.8.1991, n. 266 e successivi provvedimenti attuativi, per poter espletare attività di volontariato hanno diritto, ai sensi dell'art. 17 della stessa legge, di usufruire 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. 33 - FACILITAZIONI PER I LAVORATORI STUDENTI

1. Ai lavoratori studenti che frequentano corsi di studio presso scuole di istruzione e di qualificazione professionali, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio dei titoli di studio legali, saranno riservati, su richiesta degli stessi e in relazione alle possibilità tecnico-organizzative del servizio, turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Tali lavoratori non saranno obbligati a fornire prestazioni di lavoro straordinario oppure prestazioni durante i riposi settimanali, salvo l'insorgenza di calamità.
2. **Ai sensi dell'art. 10 Legge 30 maggio 1970, n.300**, ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari e quelli iscritti a corsi post-laurea legalmente riconosciuti, **previa presentazione annuale del relativo piano di studi**, sono concessi su richiesta permessi giornalieri retribuiti, con la retribuzione spettante per i giorni di ferie, per le giornate in cui svolgono le prove di esame.

I permessi retribuiti per gli esami universitari **saranno concessi esclusivamente per la prima prova di ciascun esame.**

3. Gli stessi lavoratori studenti possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per i due giorni **immediatamente** precedenti ciascun esame, **ove in tali giorni il lavoratore debba prestare la sua attività lavorativa. I permessi di cui al presente punto potranno essere concessi nella misura massima di 6 giornate annue e non sono cumulabili tra i diversi anni.**
4. **La fruizione dei permessi deve essere richiesta al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni.**
5. I permessi di cui ai precedenti punti **saranno confermati, previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti. In assenza della predetta documentazione le assenze saranno considerate ingiustificate.**
6. Inoltre i lavoratori studenti, che abbiano meno di cinque anni di anzianità aziendale, potranno richiedere nel corso dell'anno 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo sarà programmato trimestralmente pro-quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.
A far data dal compimento del quinto anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i lavoratori potranno richiedere un congedo per la formazione nei limiti ed alle condizioni previste per i congedi per formazione disciplinati all'art. 34 (Congedi per formazione e per formazione continua) del presente CCNL ed in conformità alle disposizioni dell'art. 5 della legge 8.3.2000, n. 53. A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui **al presente punto.**

ART. 34 - 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. 35 - CONGEDO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

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

ART. 36 – PERMESSI

1. Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può accordare, compatibilmente con le esigenze di servizio e sempre che ne ricorrano giustificati motivi, permessi di breve durata, utili ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
2. Su richiesta scritta del lavoratore saranno concessi permessi giornalieri retribuiti, non computabili nelle ferie annuali, nelle seguenti misure:
 - a) tre giorni all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, ai sensi e secondo le modalità dell'art. 4, comma 1, della legge 8.3.2000, n. 53 e del relativo Regolamento attuativo stabilito dal D.P.C.M. 21.7.2000, n. 278;
 - b) quindici giorni consecutivi di calendario in occasione del matrimonio del lavoratore non in prova. In tal caso la richiesta dovrà essere presentata dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni dall'inizio del permesso e documentata formalmente al rientro dal periodo di assenza.

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

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

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

1. Il servizio di leva 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. 39 – TRASFERIMENTI

1. Il trasferimento individuale da un'unità produttiva all'altra che comporta per il lavoratore l'assegnazione stabile ad una nuova sede di lavoro può essere disposto dall'azienda:
 - a) in relazione a comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive;
 - b) in accoglimento di apposita richiesta del lavoratore.
2. Ai fini del presente articolo si intende convenzionalmente per unità produttiva quella composta anche da più sedi di lavoro ubicate nel territorio del medesimo comune, nel caso di comune capoluogo di provincia, ovvero quella comprendente il comune della sede di lavoro originaria ed il comune limitrofo, nel caso di comune non capoluogo di provincia.
3. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore con un preavviso di almeno trenta giorni. Il lavoratore potrà richiedere all'azienda di comprovare le esigenze di cui al punto 1, lettera a) e addurre proprie ragioni contro il trasferimento entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta ed entro i successivi 10 giorni l'azienda valuterà le motivazioni addotte, con specifico riferimento a quelle legate a situazioni di carattere familiare di particolare disagio, dandone al lavoratore il relativo riscontro. In tal caso il termine di preavviso di cui al precedente comma è elevato a 40 giorni.
4. In tali occasioni le aziende terranno conto delle obiettive e giustificate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente o tramite l'Organizzazione sindacale, tra quelle stipulanti il presente CCNL, cui conferisce espresso mandato.
5. I trasferimenti di cui al precedente punto 1 lettera a) non possono essere disposti, in assenza del consenso degli interessati, nei confronti dei lavoratori che abbiano compiuto i **55 anni di età**, ad esclusione del personale addetto alla progettazione e alla connessa esecuzione dei lavori relativi alla costruzione di linee e impianti.

Per i lavoratori che rientrino nelle tutele previste dalla L. n.104/1992 si applica quanto disposto dall'art. 33, commi 5 e 6 della stessa legge.

6. Le aziende, prima di disporre il trasferimento, **valuteranno le eventuali domande presentate entro il mese di gennaio di ciascun anno, inserite nella specifica banca dati predisposta dalle aziende**, da lavoratori che rivestano la medesima figura professionale con le specificità richieste per il lavoratore da trasferire.
Nel caso di valutazione di più domande le aziende, a parità di caratteristiche professionali richieste, terranno conto, nell'ordine:
 - a) della maggiore anzianità maturata nella figura professionale rivestita;
 - b) della maggiore anzianità di servizio complessiva in azienda;
 - c) della maggiore età;
 - d) dei figli minori a carico.
7. In ogni caso, per i trasferimenti di cui alla lettera a) del precedente punto 1, le aziende terranno conto, per l'individuazione del lavoratore da trasferire tra i lavoratori dell'unità produttiva di origine che eventualmente rivestano la medesima figura professionale ed abbiano le medesime caratteristiche professionali richieste, dei seguenti criteri, nell'ordine:
 - a) la minore anzianità maturata nella figura professionale rivestita;
 - b) la minore anzianità di servizio complessiva in azienda;
 - c) la minore età anagrafica;
 - d) i figli minori a carico.
8. Al lavoratore trasferito spettano i trattamenti previsti all'art. 73 (Indennità di trasferimento) del presente CCNL, ad esclusione dei casi di trasferimento di cui al precedente punto 1 lettera b) in accoglimento di domanda del lavoratore.
9. I trasferimenti individuali di cui alla lettera a) del precedente punto 1 saranno oggetto di tempestiva comunicazione e di informativa periodica alle RSU territorialmente competenti.
10. **Quanto previsto ai precedenti punti non si applica ai trasferimenti collettivi, ivi compresi i casi di assegnazione a diversa sede di lavoro situata in altra unità produttiva come definita al precedente punto 2 a seguito di soppressione della sede di lavoro originaria, i quali formeranno oggetto di preventiva comunicazione, almeno 30 gg. prima del trasferimento, ai lavoratori interessati e alle strutture competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL e, a richiesta delle stesse, di esame congiunto. La richiesta di esame congiunto deve pervenire all'azienda entro 5 gg. dalla comunicazione del trasferimento e l'esame congiunto dovrà essere attivato nei successivi 5 gg. per concludersi entro 7 gg. dalla sua attivazione. Ai lavoratori trasferiti ai sensi del presente punto spetta il trattamento previsto dall'art. 73, punto 9 bis del presente CCNL.**

ART. 40 - MOBILITA' INDIVIDUALE

1. Le aziende potranno disporre la mobilità individuale, ove questa comporti per il lavoratore l'assegnazione stabile ad una nuova sede di lavoro all'interno della stessa unità produttiva come definita al punto 2 del precedente art. 39 (Trasferimenti individuali) del presente CCNL.
2. Lo spostamento, **giustificato da ragioni tecniche, organizzative o produttive**, deve essere comunicato per iscritto al lavoratore con un preavviso non inferiore a quindici giorni. Entro **i 7 giorni** successivi alla data della comunicazione, il lavoratore potrà richiedere le ragioni dello spostamento, anche tramite l'organizzazione sindacale, tra quelle stipulanti il presente CCNL, cui conferisce mandato. **A tale richiesta l'azienda darà riscontro entro i successivi 7 giorni.**
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. 41 - TRASFERIMENTI INDIVIDUALI INTERAZIENDALI

Al di fuori dell'ipotesi di cui all'art. 2112 c.c., i passaggi individuali tra aziende di uno stesso gruppo societario che applichino il presente CCNL 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. 42 - 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 finalizzata al proficuo reimpiego delle risorse (formazione mirata).
4. L'individuazione, da parte delle aziende, dei fabbisogni formativi dei propri dipendenti, delle modalità e finalità di espletamento, il numero delle ore dedicate e i percorsi formativi completati, formerà oggetto di specifici incontri sindacali, nell'ambito degli Organismi paritetici di cui all'art. 1, lettera A (Sistema delle Relazioni industriali) del presente CCNL, nella comune consapevolezza del ruolo centrale che le risorse umane rivestono nello scenario produttivo del settore delle attività ferroviarie, nel quale la crescita professionale dei lavoratori costituisce elemento essenziale per lo sviluppo competitivo delle aziende.

In relazione alla necessità di rispettare i vincoli esistenti in materia di mantenimento del sistema delle abilitazioni nonché all'opportunità di realizzare specifiche azioni di aggiornamento professionale nei confronti del personale interessato, le parti individuano un fabbisogno formativo medio annuo da realizzare pari a 5 giornate.
5. Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 1, lettera A (Sistema delle Relazioni industriali) le parti convengono, altresì, di costituire una Commissione paritetica nazionale alla quale, sulla base delle esigenze rappresentate dalle singole imprese o su impulso dell'Osservatorio Nazionale, saranno affidati compiti di: esame della normativa vigente, sia a livello nazionale che comunitario; analisi dei fabbisogni formativi del settore; monitoraggio sull'andamento dei progetti di formazione in atto nel settore; promozione presso i Ministeri competenti di iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore delle attività ferroviarie; monitoraggio sulle normative e procedure elaborate da varie istituzioni in materia di formazione affinché siano coerenti con le

esigenze del settore ed anche allo scopo di individuare, in collegamento con le istituzioni interessate, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale, da sottoporre alle parti a livello aziendale.

6. 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. 43 - 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'idoneità e l'adeguatezza.

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

5. Le aziende sono altresì tenute a fornire una adeguata ed aggiornata informazione 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. Le aziende organizzeranno le attività di protezione e prevenzione dei rischi anche facendo ricorso a servizi esterni qualora le competenze interne fossero insufficienti.
6. Le aziende provvederanno ad aggiornare tempestivamente la formazione dei dipendenti in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al posto di lavoro ed alle mansioni svolte, in occasione, oltre che dell'assunzione nelle diverse forme previste dalla legge e dal presente CCNL, del trasferimento o del cambiamento di mansioni, anche 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 potrà essere oggetto di sanzione disciplinare, come indicato alla lettera c) dell'art. 50 (Doveri del personale) del presente CCNL.

8. In coerenza con quanto previsto dalle leggi vigenti, nei capitolati di appalto verrà inserita un'apposita clausola che stabilisca le penalità da applicarsi in caso di inosservanza del **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.
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. 44 – 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.
3. A livello aziendale verranno esaminate congiuntamente tra le parti la qualità, la quantità e la tipologia della dotazione di vestiario al fine di verificarne l'idoneità e l'adeguatezza.
4. Il mancato utilizzo o l'uso non regolare della divisa e degli oggetti di vestiario potrà essere oggetto di azione disciplinare.

ART. 45 - PASTI AZIENDALI

1. **Il lavoratore fruirà del pasto aziendale per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera ordinaria preventivamente programmata ed effettivamente resa nella fascia oraria 6.00-22.00, purchè la prestazione programmata nella fascia oraria 6.00-22.00 abbia una durata complessiva superiore alle 6 ore.**

Le assenze dal servizio a qualunque titolo per frazioni di giornata (1/2 giornata di ferie, permessi orari a qualunque titolo, 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 al precedente comma.

2. **Per il personale inserito in turni avvicendati nelle 24 ore (turni in 3^a), le eventuali prestazioni rese nel 1° turno e nel 3° turno nella stessa giornata, sono da considerare come due distinte prestazioni giornaliere ai fini dell'applicazione del precedente punto 1.**

Analogamente, per il personale di macchina e di bordo, le prestazioni di sola andata o di solo ritorno tra le quali sia compreso un riposo giornaliero fuori residenza, sono da considerare ciascuna come prestazione giornaliera ai fini dell'applicazione del precedente punto 1. Nei confronti di tale personale, nel caso di servizi con riposo fuori residenza che prevedano il servizio di ritorno con inizio dopo le ore 22.00, è comunque ammessa la fruizione del pasto con riferimento a tale ultima prestazione.

3. 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 di norma 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, **nonché al personale di macchina e di bordo che, per effetto del ritardo del treno, non possa fruire del pasto aziendale con le modalità di cui al precedente capoverso**, verrà riconosciuto un ticket restaurant secondo le modalità da definirsi a livello aziendale.

ART. 46 - 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. Le aziende valuteranno altresì la possibilità di estendere le tutele di cui al presente articolo anche nei casi in cui il lavoratore si costituisca parte attrice verso terzi che gli abbiano procurato danni materiali, fisici e morali durante lo svolgimento del proprio lavoro ed in connessione con lo stesso.

ART. 47 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON PREAVVISO

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

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

2. La parte recedente che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui sopra deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di cui al punto 1.1 e alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL per il periodo di mancato preavviso, ovvero per il periodo di preavviso non compiuto.
3. In caso di decesso del dipendente, 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. 48 - FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE

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

A tal fine una specifica Commissione bilaterale paritetica, composta da un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni sindacali stipulanti e da un pari numero di rappresentanti imprenditoriali, dovrà individuare entro sei mesi dalla stipula del presente CCNL le soluzioni tecniche più adeguate per consentire la trasformazione del Fondo

Eurofer, attraverso le necessarie e conseguenti modifiche dello Statuto e del Regolamento.

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

ART. 49 - 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 la possibilità di adottare le eventuali soluzioni individuate.

ART. 50 - DOVERI DEL PERSONALE

1. Il dipendente deve svolgere con diligenza, **lealtà** e spirito di collaborazione le proprie mansioni osservando le disposizioni del presente CCNL, il **Codice Etico** ed i regolamenti interni dell'azienda, **contribuendo a favorire il miglioramento dell'immagine aziendale**.
In particolare:
 - a) deve mantenere un contegno corretto e decoroso, **in particolare in attività che comportino contatto con il pubblico**, 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 astenersi da ogni condotta che sia lesiva dell'immagine aziendale;**
 - c) deve avere cura dei locali dell'azienda e degli oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed indumenti da lavoro affidatigli;
 - d) deve indossare la divisa prevista o gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuale forniti dall'azienda;
 - e) deve osservare tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni ed i regolamenti interni emanati dall'azienda in materia di sicurezza del lavoro;
 - f) 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;
 - g) in relazione alle esigenze di servizio è soggetto all'obbligo della reperibilità, ove prevista;
 - h) il lavoratore ha l'obbligo di non fornire a terzi informazioni o comunicazioni riservate che possano, anche indirettamente, essere utilizzate con pregiudizio degli interessi dell'azienda o contrari a quanto disposto dal D. Lgs. n. 196/2003 **e successive modifiche e integrazioni**; non deve esplicitare, direttamente o per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto con l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. o comunque in concorrenza o in conflitto d'interessi con l'azienda;
 - i) 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;
 - j) deve comunicare all'azienda la propria residenza e dimora, ove non coincidenti, e ogni successivo mutamento delle stesse;
 - k) in caso di malattia, che imponga l'assenza dal servizio, deve darne avviso all'azienda con le modalità disciplinate all'art. 26 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del presente CCNL;
 - l) 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 aziende si impegnano a tutelare l'integrità morale del personale evitando che questo subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi.**
Le aziende si impegnano altresì a contrastare qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, nonché a perseguire ogni condotta che possa configurarsi quale molestia sessuale, atto intimidatorio o ostile nelle relazioni di lavoro.

ART. 51 - 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. 63 (Retribuzione) del presente CCNL;
 - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni, secondo quanto disciplinato dai successivi articoli, senza perdita di anzianità;
 - e) licenziamento con o senza preavviso.
2. **Al fine di garantire la proporzionalità** tra sanzioni e mancanze l'azienda terrà conto delle **circostanze** oggettive del fatto nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore.

ART. 52 - 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. 53 - MANCANZE PUNIBILI CON LA MULTA

Si incorre nella sanzione disciplinare della multa:

- a) per recidiva, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, **in qualunque delle mancanze** previste nel precedente art. 52;
- b) per inosservanza dell'orario di lavoro;
- c) per inosservanza **di uno** degli obblighi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 dell'art. 26 (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**;
- 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. 54 - 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, **in qualunque delle mancanze** previste nel precedente art. 53;
- b) **per inosservanza di due o più obblighi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 dell'art. 26 del presente CCNL** o per simulazione di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di servizio;
- c) per ingiustificato ritardo a trasferirsi dove ordinato dai superiori, quando il ritardo non superi i dieci giorni;
- d) **per contegno scorretto verso i colleghi, anche di altre società, o verso terzi in presenza della clientela**;

- e) per aver rivolto ingiurie od accuse infondate contro altri dipendenti dell'azienda;
- f) 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. 55 - 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, **in qualunque delle** mancanze previste nel precedente art. 54;
- 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 **fino a 3 giorni** 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 inosservanza dell'obbligo di indossare gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuale e comunque di tutti gli altri obblighi previsti dal comma 2 dell'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, e per tolleranza del superiore diretto dell'inosservanza di tali obblighi;**
- g) 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;
- h) per alterchi negli impianti dell'azienda **non accessibili alla clientela;**
- i) per atti, comportamenti o molestie, **in qualunque modalità attuate**, che siano lesivi della dignità della persona.

ART. 56 - 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, **in qualunque delle** mancanze previste nel precedente art. 55;
- 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) in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ancorché l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti perseguibile;
- d) per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio ovvero per volontario abbandono del posto di lavoro;
- e) **per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di stupefacenti all'atto della presentazione in servizio, oppure nel disimpegno di mansioni non interessanti la sicurezza dell'esercizio;**
- f) per atti, comportamenti, inosservanze di leggi o regolamenti che producano interruzione o turbativa nella regolarità o nella continuità del servizio;
- g) per assenza ingiustificata **pari a 4 giorni** consecutivi;
- h) **per alterchi negli impianti dell'azienda in presenza della clientela.**

ART. 57 - MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

1. A titolo esemplificativo, si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso:

- a) per le mancanze di cui alle lettere b) ed f) del precedente art. 56 ripetute per più di due volte nel corso dell'anno;
- b) per recidiva, entro un anno dalla applicazione della sanzione, **in qualunque delle mancanze previste dal precedente art. 56;**

- c) per avere deliberatamente alterato o contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi, apparecchi o sistemi informatici inerenti la sicurezza dell'esercizio altre attività gestionali, ancorché non ne sia derivato danno ai beni dell'azienda o alle persone;
 - d) 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;
 - e) **per inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro che abbiano provocato la morte o lesioni gravi;**
 - 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 del trasferimento disposto per esigenze di servizio;
 - h) per assenza ingiustificata **pari a 5 giorni** 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 minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'azienda o per manifestazioni calunniose o diffamatorie nei confronti degli stessi;**
 - l) **per violazione dell'obbligo della ripresa del servizio nei termini di cui al punto 5 dell'art. 29 del presente CCNL;**
 - m) **per dichiarazioni non veritiere e lesive dell'immagine dell'azienda in qualunque forma o modalità espressa;**
 - n) 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. 58 - MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza che leda irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'azienda.

A titolo esemplificativo si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso:

- 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 qualsiasi partecipazione a benefici offerti, ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio;
- c) **per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti durante il disimpegno delle proprie mansioni;**
- d) per violazioni dolose di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio all'azienda o a terzi;
- e) **per aver posto in essere condotte atte a turbare il regolare svolgimento di procedure in materia di appalto o di rapporti con i fornitori;**
- f) 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;
- g) **per essersi reso colpevole di vie di fatto o avere partecipato a rissa nei luoghi di lavoro;**
- h) per avere deliberatamente trasgredito le istruzioni e le cautele prescritte per il trasporto di materie infiammabili, esplosive o radioattive, ancorché non ne sia derivato danno;
- i) per aver provocato o partecipato a disordini, tumulti, violenze in servizio o comunque negli ambiti ferroviari nei quali è consentito l'accesso alla clientela;
- j) 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;
- k) per condanna 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, **nonché per tutti gli altri reati di particolare gravità;**
- l) **per le fattispecie di reato previste dalla legge n. 231/2001 e dei correlati modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati in applicazione della stessa legge;**
- m) quando sia accertato che l'assunzione o l'attribuzione di incarichi siano stati conseguiti mediante documenti

- falsi o comunque con mezzi fraudolenti;
- n) **per atti o comportamenti che si configurino quali molestie di carattere sessuale;**
 - o) **per falsa attestazione o alterazione dello stato di presenza in azienda con qualunque mezzo poste in essere;**
 - p) **in genere per fatti o atti dolosi, comprese le ipotesi di violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.**

ART. 59 - SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE

1. L'azienda può disporre, nei casi riconducibili alle ipotesi di licenziamento di cui ai precedenti artt. 57 e 58, 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. 63 (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, **anche ai fini retributivi**, dal momento della sospensione.
4. **Ove invece il licenziamento non sia applicato, al lavoratore saranno corrisposte le eventuali differenze retributive spettanti.**

ART. 60 - 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 comunicazione 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. 61 (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. 61 - COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO

1. Allo scopo di consentire la composizione stragiudiziale della controversia di cui al punto 10 del precedente art.60 (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.

Capitolo 3

CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

ART. 21 - CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

1. Premessa

1.1 I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 livelli professionali, cui corrispondono **15 posizioni retributive** e i relativi valori dei minimi retributivi di cui all'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL, nei termini di seguito indicati:

	<i>Livelli professionali</i>	<i>Posizioni retributive</i>
100	F - Generici	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
181	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 apprezzano, 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, valutata dall'azienda anche con riferimento alle abilitazioni/patenti richieste ed alla qualità espressa nello svolgimento delle mansioni.

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 di 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, fatti salvi i diversi inquadramenti previsti nel capitolo "Mercato del Lavoro" del presente CCNL.
- 1.6 **Il sistema di valutazione delle professionalità ai fini del passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1 nei livelli professionali Operatori, Operatori Specializzati, Tecnici e Tecnici Specializzati, dovrà rispettare i criteri di trasparenza e oggettività e sarà oggetto di informativa da parte delle aziende alle OO.SS. nazionali stipulanti il presente CCNL, entro sei mesi dalla data di stipula del medesimo.**

2. DECLARATORIE E FIGURE PROFESSIONALI

(DA COMPLETARE CON ALCUNE FIGURE PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVE DEI SERVIZI DI PULIZIA)

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.

Mozzo

Allievo comune polivalente

Piccolo di cucina

Piccolo di camera

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:

Operatore di logistica

Lavoratori che provvedono al carico e scarico, ricevono, prendono in consegna, immagazzinano, custodiscono e smistano le merci, i prodotti alimentari e non alimentari e le attrezzature di bordo ed effettuano la pulizia dei locali, dei materiali e delle attrezzature e, se collocati nella posizione retributiva 2, svolgono anche mansioni di natura amministrativa e/o tecnico/pratiche che richiedono il possesso di conoscenze qualificate.

Addetto di bordo

Lavoratori che, con conoscenza di nozioni 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 rendiconti.

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.

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 dopo **quattro anni** di servizio nella posizione retributiva 3, di cui almeno **tre anni** nell'effettivo svolgimento delle prestazioni lavorative, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste per lo svolgimento di tutte le attività previste per ciascuna figura professionale.

Il passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1 avviene dopo **cinque anni** di servizio nella posizione retributiva 2, di cui almeno **quattro anni** nell'effettivo svolgimento delle prestazioni lavorative, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste per lo svolgimento di tutte le attività previste per ciascuna figura professionale, **nonché sulla base di una positiva valutazione aziendale, per almeno quattro anni precedenti il passaggio della professionalità raggiunta dal lavoratore.**

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 di 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 Polifunzionale Esercizio Rete

Lavoratori che svolgono attività di 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; svolgono, inoltre, le attività di manovra degli scambi e dei segnali di istradamento mediante l'uso di appositi dispositivi ed apparati di sicurezza, le attività di composizione e scomposizione dei convogli ferroviari, di condotta di locomotive da manovra, limitatamente a manovre nell'ambito di un impianto di servizio.

Operatore Polifunzionale Rotabili

Lavoratori che svolgono attività di installazione, riparazione, manutenzione e verifica sul materiale rotabile svolgendo altresì le mansioni di uso comune comprese le operazioni amministrative connesse, effettuando, altresì la messa in esercizio dei mezzi di trazione; svolgono, inoltre, le attività di composizione e scomposizione dei convogli ferroviari, di condotta di locomotive da treni/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 (Hostess/Steward di bordo/di terra)

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 Uffici 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.

~~Operatore Specializzato Protezione Aziendale~~

Operatore Specializzato di logistica

Lavoratori che coordinano le attività del personale di livello inferiore relative alle operazioni di carico e scarico, ricezione, presa in consegna, immagazzinaggio, custodia e smistamento delle merci, dei prodotti alimentari e non alimentari e delle attrezzature di bordo.

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

Infermiere

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 dopo **cinque anni** di servizio nella posizione retributiva 3, di cui almeno **quattro anni** nell'effettivo svolgimento delle prestazioni lavorative, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste per lo svolgimento di tutte le attività previste per ciascuna figura professionale.

Il passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1 avviene dopo **sei anni** di servizio nella posizione retributiva 2, di cui almeno **cinque anni** nell'effettivo svolgimento delle prestazioni lavorative, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste per lo svolgimento di tutte le attività previste per ciascuna figura professionale, **nonché sulla base di una positiva valutazione aziendale, per almeno cinque anni precedenti il passaggio della professionalità raggiunta dal lavoratore.**

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 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'ergonomia, 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 Polifunzionale Rete

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; attività di circolazione e/o di controllo e sorveglianza su determinati apparati di sicurezza operando con autonomia operativa relativamente agli istradamenti; operano, inoltre, con autonomia operativa relativamente alle operazioni di manovra negli scali e nelle stazioni.

Tecnico Polifunzionale Treno

Lavoratori che svolgono attività di 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; svolgono attività 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; svolgono attività 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; svolgono attività di condotta di mezzi di trazione da manovra negli scali o nelle stazioni; **di 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; svolgono, inoltre, attività di supporto al macchinista in servizio ai treni, intervenendo in caso di emergenza per assicurare l'arresto e l'immobilizzo del treno.

Tecnico dei Rotabili

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

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 ed attività connesse al movimento applicando norme, regolamenti e procedure prestabilite 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 Protezione Aziendale

Lavoratori addetti al monitoraggio delle criticità di security, anche a bordo treno, attraverso un'attività di rilevamento degli eventi anomali che interessano il patrimonio aziendale concorrendo alla elaborazione di progetti e sensibilizzando i titolari degli asset alle necessarie attività di tutela; supporto all'operato del personale incaricato di verificare la regolarità dei titoli di viaggio e segnalazioni delle violazioni al regolamento di polizia ferroviaria anche attraverso la gestione di impianti e apparati di protezione; presenziamento degli asset aziendali in occasione di grandi eventi ovvero di tutti gli eventi esogeni/incidenti che possano provocare ripercussioni sull'attività aziendale svolgendo attività di raccordo con le autorità di P.S.; controllo e verifica della corretta implementazione dei sistemi di sicurezza connessi in occasione di trasporti di merci speciali o pericolose.

Tecnico di Logistica

Lavoratori che in condizioni di autonomia operativa supervisionano, nel rispetto delle indicazioni fornite dall'azienda, 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 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 avviene dopo **sette anni** di servizio nella posizione retributiva 2, di cui almeno **sei anni** nell'effettivo svolgimento delle prestazioni lavorative, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste per lo svolgimento di tutte le attività previste per ciascuna figura professionale, **nonché sulla base di una positiva valutazione aziendale, per almeno sei anni precedenti il passaggio della professionalità raggiunta dal lavoratore.**

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, commerciali e/o gestionali 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 Esercizio Rete

Lavoratori che svolgono attività tecnico/operative/organizzative/gestionali e contabili finalizzate alla realizzazione ed al controllo dei processi produttivi e di esercizio in linea, negli impianti e nei cantieri; di dirigenza del movimento, sorveglianza e coordinamento tecnico in ambito stazione, di applicazione delle norme regolamentari dell'esercizio.

Capo Tecnico Rotabili

Lavoratori che svolgono attività tecnico/operative/organizzative/gestionali e contabili finalizzate alla realizzazione ed al controllo dei processi manutentivi 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 sorveglianza e responsabilità del convoglio relativamente alla circolazione, anche con interventi sul materiale, ivi compresa l'effettuazione della prova freno nei casi previsti sulla base dei regolamenti e della normativa emanati dal gestore dell'infrastruttura; alla compilazione e conservazione dei documenti di viaggio, al coordinamento del personale di scorta, alla sorveglianza e controllo sulla regolarità del servizio viaggiatori e sui servizi svolti da terzi a bordo treno nell'ambito delle rispettive responsabilità, alla emissione e controllo di biglietti di viaggio, alla assistenza e informazione della clientela, al controllo ed intervento nelle attività di manovra e scambi in particolari situazioni, di coadiutore del macchinista nei casi previsti.

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 previste dal gestore dell'infrastruttura e le cui competenze alla condotta sulla infrastruttura ferroviaria nazionale vengono certificate congiuntamente dalla Società di trasporto e dal gestore dell'infrastruttura individuato dalle discipline legislative in materia. Effettuano visite di controllo e di accertamento tecnico sui mezzi di trazione ed intervengono sui mezzi medesimi e, nei casi previsti, sul materiale rimorchiato. **Eseguono la prova freno e, nei casi previsti, le operazioni di aggancio/sgancio del mezzo di trazione, di apposizione e rimozione dei segnali di coda, di formazione treno e verifica.**

Tecnico Specializzato di Protezione Aziendale

Lavoratori che svolgono attività di coordinamento e di organizzazione tecnica dei compiti assegnati ai Tecnici, finalizzata al rispetto delle procedure e degli standard attesi durante lo svolgimento delle attività operative, anche attraverso visite degli asset aziendali e il loro presenziamento diretto a prevenire possibili situazioni critiche; accertamento delle violazioni al regolamento di polizia ferroviaria

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 dopo **otto anni** di servizio nella posizione retributiva 3, di cui almeno **sei anni** nell'effettivo svolgimento delle prestazioni lavorative, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste per lo svolgimento di tutte le attività previste per ciascuna figura professionale.

Il passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1 avviene dopo **dieci anni** di servizio nella posizione retributiva 2, di cui almeno **otto anni** nell'effettivo svolgimento delle prestazioni lavorative, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste per lo svolgimento di tutte le attività previste per ciascuna figura professionale, **nonché sulla base di una positiva valutazione aziendale, per almeno otto anni precedenti il passaggio della professionalità raggiunta dal lavoratore.**

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, 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 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 presente livello professionale 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, marketing, assistenza alla clientela, vendita, amministrazione e contabilità, tecnico-amministrativo.

Professional

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

Controllore/Coadiutore di Protezione Aziendale

Lavoratori che in possesso di conoscenza ed esperienza nei settori della protezione aziendale, della circolazione, dei servizi di bordo, dell'assistenza alla clientela e della vendita, **espletano servizi ispettivi negli impianti rispetto a disfunzioni gravi e ripetute che possono caratterizzare i processi produttivi aziendali, svolgono attività di verifica sul rispetto delle disposizioni aziendali da parte del personale, accertano e contestano a terra e a bordo treno le infrazioni e gli abusi in materia di rilascio, acquisto ed utilizzo dei titoli di viaggio al fine di ridurre le frodi, l'evasione e l'elusione, controllano i servizi forniti dalle società appaltatrici verificando l'operato del relativo personale.** Coadiuvano, inoltre, il Coordinatore in tutte le attività del presidio; coordinano e controllano i processi e le attività dei **Tecnici Specializzati** e dei Tecnici di protezione aziendale verificando puntualmente i risultati e analizzando e proponendo soluzioni alternative e/o migliorative; concorrono alla redazione delle procedure relative alle singole attività di competenza, fornendo puntuali indicazioni operative al personale del Presidio; rappresentano il raccordo necessario per le attività di studio, progettazione e realizzazione dei sistemi security necessari alla tutela degli asset aziendali.

Professional sanitario

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

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 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, servizi di vendita, di marketing, di assistenza clienti, 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, marketing, assistenza alla clientela, vendita, approvvigionamenti, logistica, amministrazione e contabilità,

tecnico-amministrativo, finanza, pianificazione e controllo, personale e organizzazione, nell'ambito del loro campo di attività realizzano studi di ricerca, di progettazione e/o di pianificazione operativa finalizzati al conseguimento degli obiettivi aziendali, nonché l'attuazione operativa, con ampi margini di discrezionalità e iniziativa, dei programmi prestabiliti ricercando e utilizzando, ove necessario, sistemi e metodologie innovativi, anche con funzioni di coordinamento ed esercitando funzioni di rappresentanza.

Coordinatore di Protezione Aziendale

Lavoratori che, in possesso di conoscenza ed esperienza nei settori della protezione aziendale, della circolazione, dei servizi di bordo, dell'assistenza alla clientela e della vendita, attuano le politiche, le strategie ed i piani operativi emanati dalla competente struttura aziendale e finalizzati alla tutela e alla salvaguardia degli asset societari anche nella gestione delle anomalie rilevanti; svolgono attività di coordinamento, gestione controllo delle attività di Coadiutore, Capi Nucleo e Tecnici del Presidio; gestiscono, rapporti a livello locale con Polfer Compartimentale, Protezione Civile, Prefetture e Organismi e Istituzioni Locali, nonché delle attività di protezione aziendale nelle situazioni di anomalie ed eventi critici; elaborano e redigono le proposte per la S.O. centrale di appositi piani di dettaglio per la tutela degli impianti, provvedendo a determinare le misure di protezione necessarie; svolgono attività di controllo sugli Istituti di Vigilanza e sulle altre società cui sono stati richiesti servizi di security in ambito ferroviario

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.

NORMA TRANSITORIA

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 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.

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 16 aprile 2003 nel livello E, viene attribuita la posizione retributiva 1 prevista nel nuovo livello TECNICI di classificazione del presente CCNL.

Capitolo 3

CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

ART. 21 - CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

1. Premessa

1.1 I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 livelli professionali, cui corrispondono **15 posizioni retributive** e i relativi valori dei minimi retributivi di cui all'art. 63 (Retribuzione) del presente CCNL, nei termini di seguito indicati:

<i>Livelli professionali</i>	<i>Posizioni retributive</i>
F - Generici	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 apprezzano, 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, valutata dall'azienda anche con riferimento alle abilitazioni/patenti richieste ed alla qualità espressa nello svolgimento delle mansioni.

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 di 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, fatti salvi i diversi inquadramenti previsti nel capitolo "Mercato del Lavoro" del presente CCNL.
- 1.6 Il sistema di valutazione delle professionalità ai fini del passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1 nei livelli professionali Operatori, Operatori Specializzati, Tecnici e Tecnici Specializzati, dovrà rispettare i criteri di trasparenza e oggettività e sarà oggetto di informativa da parte delle aziende alle OO.SS. nazionali stipulanti il presente CCNL, entro sei mesi dalla data di stipula del medesimo.
- 1.7 **Nei passaggi di posizione retributiva non si considerano utili ai fini del computo del periodo di effettivo svolgimento del servizio oltre a tutte le assenze non retribuite, anche le assenze retribuite per:**
- **malattia e infortunio non sul lavoro (art. 26 CCNL) di durata uguale o inferiore a 60 giorni continuativi;**
 - **congedo parentale (art. 28 CCNL);**
 - **congedo straordinario per assistenza portatori di handicap (art. 30, punto 5, CCNL);**
 - **volontariato (art. 32 CCNL);**
 - **lavoratori studenti (art. 33 CCNL);**
 - **permessi brevi (art. 36, punto 1, CCNL).**

2. DECLARATORIE E FIGURE PROFESSIONALI

(DA COMPLETARE CON ALCUNE FIGURE PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVE DEI SERVIZI DI PULIZIA)

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.

Mozzo

Allievo comune polivalente

Piccolo di cucina

Piccolo di camera

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:

Operatore di logistica

Lavoratori che provvedono al carico e scarico, ricevono, prendono in consegna, immagazzinano, custodiscono e smistano le merci, i prodotti alimentari e non alimentari e le attrezzature di bordo ed effettuano la pulizia dei locali, dei materiali e delle attrezzature e, se collocati nella posizione retributiva 2, svolgono anche mansioni di natura amministrativa e/o tecnico/pratiche che richiedono il possesso di conoscenze qualificate.

Addetto di bordo

Lavoratori che, con conoscenza di nozioni 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 rendiconti.

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.

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 dopo **tre anni** di servizio nella posizione retributiva 3, di cui almeno **due anni** nell'effettivo svolgimento delle prestazioni lavorative, 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 dopo **tre anni** di effettivo svolgimento delle prestazioni lavorative nella posizione retributiva 2 e **di positiva valutazione aziendale della professionalità raggiunta dal lavoratore, in un periodo massimo di cinque anni.**

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 di 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 Polifunzionale Esercizio Rete

Lavoratori che **possono svolgere una o più delle seguenti** attività: 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; 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.

Operatore Polifunzionale Rotabili

Lavoratori che **possono svolgere una o più delle seguenti** attività: installazione, riparazione, manutenzione e verifica sul materiale rotabile svolgendo altresì le mansioni di uso comune comprese le operazioni amministrative connesse, effettuando, altresì la messa in esercizio dei mezzi di trazione; composizione e scomposizione dei convogli ferroviari; condotta di locomotive da treni/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 (Hostess/Steward di bordo/di terra)

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.

Operatore Specializzato di logistica

Lavoratori che coordinano le attività del personale di livello inferiore relative alle operazioni di carico e scarico, ricezione, presa in consegna, immagazzinaggio, custodia e smistamento delle merci, dei prodotti alimentari e non alimentari e delle attrezzature di bordo.

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

Infermiere

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 dopo **cinque anni** di servizio nella posizione retributiva 3, di cui almeno **quattro anni** nell'effettivo svolgimento delle prestazioni lavorative, 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 dopo **quattro anni** di effettivo svolgimento delle

prestazioni lavorative nella posizione retributiva 2 e di **positiva valutazione aziendale della professionalità raggiunta dal lavoratore, in un periodo massimo di sei anni.**

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 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'ergonomia, 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 Polifunzionale Rete

Lavoratori che **possono svolgere una o più delle seguenti** 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; circolazione e/o di controllo e sorveglianza su determinati apparati di sicurezza operando con autonomia operativa relativamente agli istradamenti; operano, inoltre, con autonomia operativa relativamente alle operazioni di manovra negli scali e nelle stazioni.

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 per assicurare l'arresto e l'immobilizzo del treno.

Tecnico dei Rotabili

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

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 *ed attività connesse*

al movimento applicando norme, regolamenti e procedure prestabilite 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 Protezione Aziendale

Lavoratori addetti al monitoraggio delle criticità di security, anche a bordo treno, attraverso un'attività di rilevamento degli eventi anomali che interessano il patrimonio aziendale concorrendo alla elaborazione di progetti e sensibilizzando i titolari degli asset alle necessarie attività di tutela; supporto all'operato del personale incaricato di verificare la regolarità dei titoli di viaggio e segnalazioni delle violazioni al regolamento di polizia ferroviaria anche attraverso la gestione di impianti e apparati di protezione; presenziamento degli asset aziendali in occasione di grandi eventi ovvero di tutti gli eventi esogeni/incidenti che possano provocare ripercussioni sull'attività aziendale svolgendo attività di raccordo con le autorità di P.S.; controllo e verifica della corretta implementazione dei sistemi di sicurezza connessi in occasione di trasporti di merci speciali o pericolose.

Tecnico di Logistica

Lavoratori che in condizioni di autonomia operativa supervisionano, nel rispetto delle indicazioni fornite dall'azienda, 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 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 dopo sei anni di effettivo svolgimento delle prestazioni lavorative nella posizione retributiva 2 e di positiva valutazione aziendale della professionalità raggiunta dal lavoratore, in un periodo massimo di otto anni.

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, commerciali e/o gestionali 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 Esercizio Rete

Lavoratori che **possono svolgere una o più delle seguenti** attività: tecnico/operative/organizzative/gestionali e contabili finalizzate alla realizzazione ed al controllo dei processi produttivi e di esercizio in linea, negli impianti e nei cantieri; di dirigenza del movimento, sorveglianza e coordinamento tecnico in ambito stazione, di applicazione delle norme regolamentari dell'esercizio.

Capo Tecnico Rotabili

Lavoratori che svolgono attività tecnico/operative/organizzative/gestionali e contabili finalizzate alla realizzazione ed al controllo dei processi manutentivi 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 sorveglianza e responsabilità del convoglio relativamente alla circolazione, anche con interventi sul materiale, ivi compresa l'effettuazione della prova freno nei casi previsti sulla base dei regolamenti e della normativa emanati dal gestore dell'infrastruttura; alla compilazione e conservazione dei documenti di viaggio, al coordinamento del personale di scorta, alla sorveglianza e controllo sulla regolarità del servizio viaggiatori e sui servizi svolti da terzi a bordo treno nell'ambito delle rispettive responsabilità, alla emissione e controllo di biglietti di viaggio, alla assistenza e informazione della clientela, al controllo ed intervento nelle attività di manovra e scambi in particolari situazioni, di coadiutore del macchinista nei casi previsti.

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 previste dal gestore dell'infrastruttura e le cui competenze alla condotta sulla infrastruttura ferroviaria nazionale vengono certificate congiuntamente dalla Società di trasporto e dal gestore dell'infrastruttura individuato dalle discipline legislative in materia. Effettuano visite di controllo e di accertamento tecnico sui mezzi di trazione ed intervengono sui mezzi medesimi e, nei casi previsti, sul materiale rimorchiato. Eseguono la prova freno e, nei casi previsti, le operazioni di aggancio/sgancio del mezzo di trazione, di apposizione e rimozione dei segnali di coda, di formazione treno e verifica.

Tecnico Specializzato di Protezione Aziendale

Lavoratori che svolgono attività di coordinamento e di organizzazione tecnica dei compiti assegnati ai Tecnici, finalizzata al rispetto delle procedure e degli standard attesi durante lo svolgimento delle attività operative, anche attraverso visite degli asset aziendali e il loro presenziamento diretto a prevenire possibili situazioni critiche; accertamento delle violazioni al regolamento di polizia ferroviaria

Coadiutore medico

Tecnico Sanitario Specializzato

Nostromo

Capo Eletttricista

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 dopo **sei anni** di servizio nella posizione retributiva 3, di cui almeno **cinque anni** nell'effettivo svolgimento delle prestazioni lavorative, purché il lavoratore sia in possesso delle competenze professionali e/o delle abilitazioni/patenti richieste **a livello aziendale** per lo svolgimento di tutte le 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 dopo **sette anni** di effettivo svolgimento delle prestazioni lavorative nella posizione retributiva 2 e **di positiva valutazione aziendale della professionalità raggiunta dal lavoratore, in un periodo massimo di nove anni.**

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, 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 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 presente livello professionale 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, marketing, assistenza alla clientela, vendita, amministrazione e contabilità, tecnico-amministrativo.

Professional

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

Controllore/Coadiutore di Protezione Aziendale

Lavoratori che in possesso di conoscenza ed esperienza nei settori della protezione aziendale, della circolazione, dei servizi di bordo, dell'assistenza alla clientela e della vendita, espletano servizi ispettivi negli impianti rispetto a disfunzioni gravi e ripetute che possono caratterizzare i processi produttivi aziendali, svolgono attività di verifica sul rispetto delle disposizioni aziendali da parte del personale, accertano e contestano a terra e a bordo treno le infrazioni e gli abusi in materia di rilascio, acquisto ed utilizzo dei titoli di viaggio al fine di ridurre le frodi, l'evasione e l'elusione, controllano i servizi forniti dalle società appaltatrici verificando l'operato del relativo personale. Coadiuvano, inoltre, il Coordinatore in tutte le attività del presidio; coordinano e controllano i processi e le attività dei Tecnici Specializzati e dei Tecnici di protezione aziendale verificando puntualmente i risultati e analizzando e proponendo soluzioni alternative e/o migliorative; concorrono alla redazione delle procedure relative alle singole attività di competenza, fornendo puntuali indicazioni operative al personale del Presidio; rappresentano il raccordo necessario per le attività di studio, progettazione e realizzazione dei sistemi security necessari alla tutela degli asset aziendali.

Professional sanitario

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

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 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, servizi di vendita, di marketing, di assistenza clienti, 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, marketing, assistenza alla clientela, vendita, approvvigionamenti, logistica, amministrazione e contabilità, tecnico-amministrativo, finanza, pianificazione e controllo, personale e organizzazione, nell'ambito del loro campo di attività realizzano studi di ricerca, di progettazione e/o di pianificazione operativa finalizzati al conseguimento degli obiettivi aziendali, nonché l'attuazione operativa, con ampi margini di discrezionalità e iniziativa, dei programmi prestabiliti ricercando e utilizzando, ove necessario, sistemi e metodologie innovativi, anche con funzioni di coordinamento ed esercitando funzioni di rappresentanza.

Coordinatore di Protezione Aziendale

Lavoratori che, in possesso di conoscenza ed esperienza nei settori della protezione aziendale, della circolazione, dei servizi di bordo, dell'assistenza alla clientela e della vendita, attuano le politiche, le strategie ed i piani operativi emanati dalla competente struttura aziendale e finalizzati alla tutela e alla salvaguardia degli asset societari anche nella gestione delle anomalie rilevanti; svolgono attività di coordinamento, gestione controllo delle attività di Coadiutore, **Tecnici Specializzati e dei Tecnici di protezione aziendale**; gestiscono, rapporti a livello locale con Polfer Compartimentale, Protezione Civile, Prefetture e Organismi e Istituzioni Locali, nonché delle attività di protezione aziendale nelle situazioni di anomalie ed eventi critici; elaborano e redigono le proposte per la S.O. centrale di appositi piani di dettaglio per la tutela degli impianti, provvedendo a determinare le misure di protezione necessarie; svolgono attività di controllo sugli Istituti di Vigilanza e sulle altre società cui sono stati richiesti servizi di security in ambito ferroviario

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.

NORMA TRANSITORIA

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 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.

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 16 aprile 2003 nel livello E, viene attribuita la posizione retributiva 1 prevista nel nuovo livello TECNICI di classificazione del presente CCNL.

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:

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

Esempio:

$$\begin{array}{lll} \text{D2 dal 1.6.2009} & \text{Entrata in vigore nuovo CCNL dal 1.7.2011} & = \text{n° mesi per D1: } 47 \\ \text{Passaggio da D2 a D1} = 72 \text{ mesi} & \text{Passaggio da posizione 2 a posizione 1} = 108 \text{ mesi} & \\ \text{N° mesi mancanti} = 47 \times 108 : 72 = 70,5 = 70 \text{ mesi} & & \end{array}$$

arrotondando per eccesso la frazione > 0,5

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 AF del 16.4.2003, 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 9 dell'art. 22 del CCNL Mobilità 30.9.2010.

Ipotesi di emendamento ai testi proposti

CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Si può scrivere per i passaggi di posizione retributiva:

“Il passaggio dalla posizione retributiva 2 alla posizione retributiva 1 avviene a seguito del raggiungimento di x anni di anzianità nella posizione retributiva 2 e dall’esito positivo per almeno x anni su un periodo massimo di $x+y$ anni della valutazione della professionalità raggiunta dal lavoratore”?

Si può scrivere:

“Attività polifunzionali: lavoratori che, in possesso delle specifiche abilitazioni e della necessaria preparazione professionale in relazione alle rispettive specializzazioni, svolgono attività polifunzionali a seguito dell’acquisizione delle prescritte abilitazioni da parte del Gestore dell’Infrastruttura e/o dell’Impresa ferroviaria nei livelli professionali B, C e D”?

ORARIO DI LAVORO

Trasporto AV

Si può scrivere:

“Il limite di condotta giornaliera, al netto delle soste programmate, è di 6 ore. Per migliorare la produttività aziendale, tale limite è elevabile in programmazione fino a 7 ore, al massimo per 5 volte nel mese, previa definizione a livello di contrattazione aziendale dei relativi compensi”?

“Il limite di condotta giornaliera continuativa, al netto delle soste programmate, è di 4 ore e 30 minuti.”?

Trasporto Regionale

Si può scrivere:

“Nel caso di servizi ad agente solo, il limite massimo della condotta giornaliera dell’agente addetto alla condotta dei treni è di 5 ore, al netto delle soste programmate. Qualora i servizi di condotta di cui sopra, al netto delle soste programmate, siano programmati eccedendo le 2 ore e 30 minuti di condotta nei servizi di sola andata o di solo ritorno afferenti un RFR ovvero eccedendo le 3 ore e 30 minuti di condotta nei servizi di A/R, per ciascun periodo di lavoro (o prestazione giornaliera) comprendente tali servizi verrà riconosciuta l’indennità di flessibilità di cui al punto 4.2 dell’art. 78 del CCNL AF”?

Procedura turni (livello aziendale)

Per semplificare, si può scrivere:

- “1. La procedura negoziale di cui è di seguito definita la disciplina, in attuazione del punto 2.10 dell’art. 22 del CCNL AF, si attiva in occasione del cambio dell’offerta commerciale di Trenitalia S.p.A. ovvero in occasione di significative modifiche dell’offerta stessa in corso di vigenza di orario.
2. Entro 30 giorni dal rilascio delle nuove tracce orarie da parte del Gestore dell’Infrastruttura, Trenitalia S.p.A. fornisce alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, a livello di Divisione, i dati relativi a:
 - a) le caratteristiche qualitative e quantitative, articolate per struttura territoriale, della nuova

- offerta commerciale programmata, corredate da una informativa sulle eventuali innovazioni relative all'impiego del materiale rotabile;
- b) le consistenze numeriche di personale di macchina e di bordo, esistenti all'avvio della procedura negoziale, articolate per struttura territoriale;
3. Almeno 30 giorni prima della data fissata per l'entrata in vigore dei nuovi turni di servizio, le parti attivano per i servizi di condotta e per i servizi di scorta, la fase di confronto come di seguito articolata:
- a) a livello nazionale, per DPNI e DC;
 - b) a livello regionale per la DPR.
- Qualora non sia stata raggiunta un'intesa tra le parti in tempo utile per la data di attivazione dei nuovi turni di servizio, entrano provvisoriamente in vigore i progetti di turnificazione elaborati nel rispetto dei limiti di utilizzazione fissati dal CCNL AF e dal presente contratto.”?

CCNL DELLA MOBILITA'

E' operativa l'intesa sottoscritta presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti il 30 settembre 2010?

Capitolo 5

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 26 - MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

1. Il lavoratore, **in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, deve darne di norma tempestivo avviso alla propria sede di lavoro** prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque entro il primo giorno di assenza. **In tali casi il lavoratore deve comunicare all'azienda** il recapito del luogo in cui il lavoratore stesso si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione.
Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza e **comunque entro 48 ore dal rilascio del certificato medico**, il lavoratore deve inviare all'azienda il **suddetto** certificato medico attestante la prognosi, **la data di rilascio** e la data di inizio della malattia o dell'infortunio non sul lavoro.
2. L'eventuale prosecuzione dello stato di **malattia o di infortunio non sul lavoro** deve essere comunicata **tempestivamente** all'azienda, e in ogni caso entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio, e deve essere attestata dal certificato medico che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.
3. Il lavoratore malato non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda. 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,**in applicazione di quanto previsto dal D.L. n. 463/1983, convertito nella Legge n. 638/1983, e dal D.M. 15 luglio 1986.**
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'applicazione** a carico del lavoratore della sanzione disciplinare prevista dall'art. 53 del presente CCNL.
6. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto, con il riconoscimento dell'anzianità a tutti gli effetti, anche ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale, per un periodo di 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), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (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), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione)** per i successivi 3 mesi.
L'eventuale prestazione economica dovuta da parte degli Istituti previdenziali a norma di legge è anticipata direttamente dall'azienda contestualmente all'integrazione dalla stessa dovuta.
Qualora l'ultimo evento morboso in atto al termine del periodo di 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), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (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 35 giorni.
7. Nel caso di più assenze per malattia, anche in relazione a diversi eventi morbosi, il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 36 mesi consecutivi.
8. Nei casi di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, il periodo di 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), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione)** per i primi 18 mesi ed il 70% della **retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione)** per i successivi 12 mesi.

9. Prima che siano superati i limiti di comporto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, può richiedere un periodo continuativo 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 comma 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 della Sicurezza delle Ferrovie**, che lo stato patologico abbia determinato una invalidità parziale che non consenta al lavoratore di svolgere **le attività e/o le mansioni** precedentemente affidategli, l'azienda individuerà soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità lavorativa, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali e dandone informativa alle RSU.
13. **Le soluzioni di impiego nell'ipotesi di cui al precedente punto 12 potranno essere ricercate anche in figure professionali diverse del medesimo livello professionale di appartenenza o del livello professionale inferiore, per le quali sussistano le esigenze tecnico-organizzative-produttive ed il lavoratore ne abbia l'idoneità, dopo la destinazione degli eventuali inidonei per infortunio sul lavoro e malattia professionale, ai sensi del punto 5 del successivo art. 27.**
14. **Nei casi previsti dal precedente punto il lavoratore ha l'obbligo di conseguire le abilitazioni previste per il profilo professionale di definitiva destinazione o di temporanea utilizzazione e/o di superare gli eventuali corsi di riqualificazione professionale, necessari per la sua proficua utilizzazione.**
15. **Il conseguimento delle predette abilitazioni e/o il superamento dei corsi di riqualificazione professionale deve realizzarsi entro il termine massimo previsto per gli stessi.**
16. **Nei casi di temporanea utilizzazione nel livello professionale pari o inferiore a quello di appartenenza, di cui ai precedenti punti 12 e 13, ai lavoratori verrà corrisposta:**
 - a) **la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere a), b), c), d) del punto 1.2 dell'art. 63 del presente CCNL;**
 - b) **la retribuzione accessoria riferita alle mansioni effettivamente svolte.**

ART. 27 - INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro, **anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa**, deve essere comunicato immediatamente al proprio superiore diretto, al fine di prestare le previste cure di pronto soccorso ed effettuare le relative denunce di legge. Il lavoratore è tenuto a produrre immediatamente, a seguito del rilascio da parte dei presidi sanitari, il certificato medico in originale attestante la prognosi. Nel caso di infortunio intervenuto fuori dal luogo di lavoro, l'infortunato è tenuto a darne sollecita notizia e comunque entro 24 ore dall'evento al superiore diretto, fornendo le testimonianze e il referto medico rilasciato dal presidio sanitario, affinché l'azienda possa provvedere alle denunce di legge.

Nel caso di assenza per malattia professionale, il lavoratore dovrà attenersi alle stesse disposizioni previste nel caso di infortunio intervenuto fuori dal luogo di lavoro.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inabilità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore è tenuto a far pervenire tempestivamente all'azienda.

Al termine del certificato periodo di inabilità temporanea per infortunio sul lavoro/malattia professionale il lavoratore dovrà presentare all'azienda il certificato di guarigione (certificato di ripresa servizio).

Le particolari categorie di lavoratori per le quali sono prescritte specifiche abilitazioni connesse alla sicurezza dell'esercizio ferroviario, dovranno sottoporsi a visita medica di controllo presso il medico competente aziendale prima della riammissione in servizio.

2. **Il lavoratore infortunato o in malattia professionale che percepisca l'indennità di inabilità temporanea assoluta prevista dalla legge ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.**
3. Durante il periodo di infortunio o malattia professionale al dipendente non in prova compete, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, il trattamento economico spettantegli in adempimento degli obblighi di legge di cui al precedente punto 1 ed il periodo stesso è utile ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
Per tutta la durata del periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 2 l'azienda provvederà ad integrare mensilmente il trattamento **a carico dell'Istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% del trattamento economico complessivo netto** calcolato 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. **In caso di assenza non comprovata da certificazione medica di cui al punto 1, ovvero 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 dall'**Agenzia Nazionale della Sicurezza delle Ferrovie**, che non consenta al lavoratore di svolgere le **attività e/o le mansioni** precedentemente affidategli, 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.

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

1. Congedo di maternità e congedo parentale

- 1.1 Ai sensi delle vigenti norme di legge in materia, raccolte nel Testo Unico emanato con D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, **il cui disposto si richiama integralmente**, 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.

Ai fini della fruizione delle prestazioni previdenziali erogate dagli Enti previdenziali, il lavoratore è tenuto a presentare all'azienda l'autorizzazione rilasciata dell'Ente previdenziale di riferimento.

- 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.
Le modalità di fruizione frazionata del congedo saranno concordate tra l'azienda e il/la dipendente, in modo da temperare l'interesse del genitore con le esigenze produttive ed organizzative.
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, esclusi gli effetti relativi alle ferie.
- 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 l'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), o) del punto 1.2 dell'art. 63 (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 l'azienda è tenuta ad anticipare la prestazione erogata dagli Enti previdenziali, pari al 30% della retribuzione calcolata secondo la normativa di riferimento.
- 2.3 Nessuna ulteriore indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa.

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 **alle mensilità aggiuntive.**

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, comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a mensilità unitamente alla stessa erogati.**

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 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 Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.
- 6.5 Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003 in materia di

riservatezza di dati personali.

ART. 29 - TOSSICODIPENDENZA E ALCOOLDIPENDENZA

1. Ai sensi del D.P.R. 9.10.1990, n. 309 i lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che **accedano** 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 lavoratore dovrà riprendere immediatamente servizio, e comunque entro sette giorni** dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, **ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.**
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.
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. 30 - PERSONE CON HANDICAP

1. 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.
2. I soggetti di cui al precedente punto 1 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.
3. **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.

Tale diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

4. Per i permessi retribuiti di cui ai punti 2 e 3 l'azienda anticiperà la prestazione erogata dagli Enti previdenziali, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi stessi, comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a mensilità.
Gli stessi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima e alla quattordicesima mensilità, in quanto queste ultime risultano già inserite nelle prestazioni erogate dagli Enti previdenziali, e sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
5. Per quanto riguarda il congedo straordinario per assistenza a portatori di handicap grave, si rinvia all'art. 42 comma 5 del D.Lgs 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni.
6. Il lavoratore interessato ha l'obbligo di far pervenire all'azienda la richiesta di:
 - permesso di cui al precedente punto 3, almeno 3 giorni prima;
 - congedo straordinario di cui al precedente punto 5, almeno 15 giorni prima.Nel caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore dovrà comunque dare tempestiva comunicazione all'azienda.
7. Ai sensi del **comma 5** dell'art. 33 della citata L. n. 104/1992 il lavoratore di cui al precedente punto 3 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 2 e 3, 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 4.**
9. Quanto stabilito ai precedenti punti 1 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. 31 - LAVORATORI AFFETTI DA VIRUS HIV

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

ART. 32 – VOLONTARIATO

I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11.8.1991, n. 266 e successivi provvedimenti attuativi, per poter espletare attività di volontariato hanno diritto, ai sensi dell'art. 17 della stessa legge, di usufruire 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. 33 - FACILITAZIONI PER I LAVORATORI STUDENTI

1. Ai lavoratori studenti che frequentano corsi di studio presso scuole di istruzione e di qualificazione professionali, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio dei titoli di studio legali, saranno riservati, su richiesta degli stessi e in relazione alle possibilità tecnico-organizzative del servizio, turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Tali lavoratori non saranno obbligati a fornire prestazioni di lavoro straordinario oppure prestazioni durante i riposi settimanali, salvo l'insorgenza di calamità.
2. **Ai sensi dell'art. 10 Legge 30 maggio 1970, n.300**, ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari e quelli iscritti a corsi post-laurea legalmente riconosciuti, **previa presentazione annuale del relativo piano di studi**, sono concessi su richiesta permessi giornalieri retribuiti, con la retribuzione spettante per i giorni di ferie, per le giornate in cui svolgono le prove di esame.

I permessi retribuiti per gli esami universitari **saranno concessi esclusivamente per la prima prova di ciascun esame.**

3. Gli stessi lavoratori studenti possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per i due giorni **immediatamente** precedenti ciascun esame, **ove in tali giorni il lavoratore debba prestare la sua attività lavorativa.**
4. **La fruizione dei permessi deve essere richiesta al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni.**
5. I permessi di cui ai precedenti punti **saranno confermati, previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti.**
In assenza della predetta documentazione le assenze saranno considerate ingiustificate.
6. Inoltre i lavoratori studenti, che abbiano meno di cinque anni di anzianità aziendale, potranno richiedere nel corso dell'anno 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo sarà programmato trimestralmente pro-quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.
A far data dal compimento del quinto anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i lavoratori potranno richiedere un congedo per la formazione nei limiti ed alle condizioni previste per i congedi per formazione disciplinati all'art. 34 (Congedi per formazione e per formazione continua) del presente CCNL ed in conformità alle disposizioni dell'art. 5 della legge 8.3.2000, n. 53. A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al **presente punto.**

ART. 34 - 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. 35 - CONGEDO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

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

ART. 36 – PERMESSI

1. Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può accordare, compatibilmente con le esigenze di servizio e sempre che ne ricorrano giustificati motivi, permessi di breve durata, utili ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
2. Su richiesta scritta del lavoratore saranno concessi permessi giornalieri retribuiti, non computabili nelle ferie annuali, nelle seguenti misure:
 - a) tre giorni all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, ai sensi e secondo le modalità dell'art. 4, comma 1, della legge 8.3.2000, n. 53 e del relativo Regolamento attuativo stabilito dal D.P.C.M. 21.7.2000, n. 278;
 - b) quindici giorni consecutivi di calendario in occasione del matrimonio del lavoratore non in prova. In tal caso la richiesta dovrà essere presentata dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni dall'inizio del permesso e documentata formalmente al rientro dal periodo di assenza.

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

1. Laddove sussistano i presupposti e le condizioni previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, i donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione.
2. La giornata di riposo è computata in 24 ore a partire dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per l'operazione di prelievo del sangue.

3. In occasione di donazione di midollo osseo, al lavoratore che ne faccia richiesta scritta sono concessi permessi giornalieri retribuiti non fruibili a titolo di ferie per l'intero periodo di degenza ospedaliera.
4. I permessi di cui al presente articolo sono utili ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

ART. 38 - SERVIZIO MILITARE O SERVIZIO CIVILE SOSTITUTIVO

1. Il servizio di leva 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. 39 – TRASFERIMENTI

1. Il trasferimento individuale da un'unità produttiva all'altra che comporta per il lavoratore l'assegnazione stabile ad una nuova sede di lavoro può essere disposto dall'azienda:
 - a) in relazione a comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive;
 - b) in accoglimento di apposita richiesta del lavoratore.
2. Ai fini del presente articolo si intende convenzionalmente per unità produttiva quella composta anche da più sedi di lavoro ubicate nel territorio del medesimo comune, nel caso di comune capoluogo di provincia, ovvero quella comprendente il comune della sede di lavoro originaria ed il comune limitrofo, nel caso di comune non capoluogo di provincia.
3. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore con un preavviso di almeno trenta giorni. Il lavoratore potrà richiedere all'azienda di comprovare le esigenze di cui al punto 1, lettera a) e addurre proprie ragioni contro il trasferimento entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta ed entro i successivi 10 giorni l'azienda valuterà le motivazioni addotte, con specifico riferimento a quelle legate a situazioni di carattere familiare di particolare disagio, dandone al lavoratore il relativo riscontro. In tal caso il termine di preavviso di cui al precedente comma è elevato a 40 giorni.
4. In tali occasioni le aziende terranno conto delle obiettive e giustificate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente o tramite l'Organizzazione sindacale, tra quelle stipulanti il presente CCNL, cui conferisce espresso mandato.
5. I trasferimenti di cui al precedente punto 1 lettera a) non possono essere disposti, in assenza del consenso degli interessati, nei confronti dei lavoratori che **rientrano nelle tutele previste dalla L. n.104/1992**.
6. Le aziende, prima di disporre il trasferimento, **valuteranno le eventuali domande presentate entro il mese di gennaio di ciascun anno, inserite nella specifica banca dati predisposta dalle aziende**, da lavoratori che rivestano la medesima figura professionale con le specificità richieste per il lavoratore da trasferire. Nel caso di valutazione di più domande le aziende, a parità di caratteristiche professionali richieste, terranno conto, nell'ordine:
 - a) della maggiore anzianità maturata nella figura professionale rivestita;
 - b) della maggiore anzianità di servizio complessiva in azienda;
 - c) della maggiore età;
 - d) dei figli minori a carico.
7. In ogni caso, per i trasferimenti di cui alla lettera a) del precedente punto 1, le aziende terranno conto, per

l'individuazione del lavoratore da trasferire tra i lavoratori dell'unità produttiva di origine che eventualmente rivestano la medesima figura professionale ed abbiano le medesime caratteristiche professionali richieste, dei seguenti criteri, nell'ordine:

- a) la minore anzianità maturata nella figura professionale rivestita;
 - b) la minore anzianità di servizio complessiva in azienda;
 - c) la minore età anagrafica;
 - d) i figli minori a carico.
8. Al lavoratore trasferito spettano i trattamenti previsti all'art. 73 (Indennità di trasferimento) del presente CCNL, ad esclusione dei casi di trasferimento di cui al precedente punto 1 lettera b) in accoglimento di domanda del lavoratore.
9. I trasferimenti individuali di cui alla lettera a) del precedente punto 1 saranno oggetto di tempestiva comunicazione e di informativa periodica alle RSU territorialmente competenti.

ART. 40 - MOBILITA' INDIVIDUALE

1. Le aziende potranno disporre la mobilità individuale, ove questa comporti per il lavoratore l'assegnazione stabile ad una nuova sede di lavoro all'interno della stessa unità produttiva come definita al punto 2 del precedente art. 39 (Trasferimenti individuali) del presente CCNL.
2. Lo spostamento, **giustificato da ragioni tecniche, organizzative o produttive**, deve essere comunicato per iscritto al lavoratore con un preavviso non inferiore a quindici giorni. Entro **7 giorni** successivi alla data della comunicazione, il lavoratore potrà richiedere le ragioni dello spostamento, anche tramite l'organizzazione sindacale, tra quelle stipulanti il presente CCNL, cui conferisce mandato. **A tale richiesta l'azienda darà riscontro entro i successivi 7 giorni.**
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. 41 - TRASFERIMENTI INDIVIDUALI INTERAZIENDALI

Al di fuori dell'ipotesi di cui all'art. 2112 c.c., i **passaggi** individuali tra aziende di uno stesso gruppo societario che applichino il presente CCNL 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. 42 - 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 finalizzata al proficuo reimpiego delle risorse (formazione mirata).
4. L'individuazione, da parte delle aziende, dei fabbisogni formativi dei propri dipendenti, delle modalità e finalità di espletamento, il numero delle ore dedicate e i percorsi formativi completati, formerà oggetto di specifici incontri sindacali, nell'ambito degli Organismi paritetici di cui all'art. 1, lettera A (Sistema delle Relazioni industriali) del presente CCNL, nella comune consapevolezza del ruolo centrale che le risorse umane rivestono nello scenario produttivo del settore delle attività ferroviarie, nel quale la crescita professionale dei lavoratori costituisce elemento essenziale per lo sviluppo competitivo delle aziende.
- In relazione alla necessità di rispettare i vincoli esistenti in materia di mantenimento del sistema delle abilitazioni nonché all'opportunità di realizzare specifiche azioni di aggiornamento professionale nei confronti del personale interessato, le parti individuano un fabbisogno formativo medio annuo da realizzare pari a 5 giornate.
5. Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 1, lettera A (Sistema delle Relazioni industriali) le parti convengono, altresì, di costituire una Commissione paritetica nazionale alla quale, sulla base delle esigenze rappresentate dalle singole imprese o su impulso dell'Osservatorio Nazionale, saranno affidati compiti di: esame della normativa vigente, sia a livello nazionale che comunitario; analisi dei fabbisogni formativi del settore; monitoraggio sull'andamento dei progetti di formazione in atto nel settore; promozione presso i Ministeri competenti di iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore delle attività ferroviarie; monitoraggio sulle normative e procedure elaborate da varie istituzioni in materia di formazione affinché siano coerenti con le esigenze del settore ed anche allo scopo di individuare, in collegamento con le istituzioni interessate, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale, da sottoporre alle parti a livello aziendale.
6. 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. 43 - 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' idoneità e l' adeguatezza.

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

5. Le aziende sono altresì tenute a fornire una adeguata ed aggiornata informazione 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. Le aziende organizzeranno le attività di protezione e prevenzione dei rischi anche facendo ricorso a servizi esterni qualora le competenze interne fossero insufficienti.
6. Le aziende provvederanno ad aggiornare tempestivamente la formazione dei dipendenti in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al posto di lavoro ed alle mansioni svolte, in occasione, oltre che dell'assunzione nelle diverse forme previste dalla legge e dal presente CCNL, del trasferimento o del cambiamento di mansioni, anche 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** potrà essere oggetto di sanzione disciplinare, come indicato alla lettera c) dell'art. 50 (Doveri del personale) del presente CCNL.
8. In coerenza con quanto previsto dalle leggi vigenti, nei capitolati di appalto verrà inserita un'apposita clausola che stabilisca le penalità da applicarsi in caso di inosservanza del **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.
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. 44 – 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.
3. A livello aziendale verranno esaminate congiuntamente tra le parti la qualità, la quantità e la tipologia della dotazione di vestiario al fine di verificarne l'idoneità e l'adeguatezza.
4. Il mancato utilizzo o l'uso non regolare della divisa e degli oggetti di vestiario potrà essere oggetto di azione disciplinare.

ART. 45 - PASTI AZIENDALI

1. **Il lavoratore fruirà del pasto aziendale per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera ordinaria preventivamente programmata ed effettivamente resa nella fascia oraria 6.00-22.00, purchè la prestazione programmata nella fascia oraria 6.00-22.00 abbia una durata complessiva superiore alle 6 ore.**

Le assenze dal servizio a qualunque titolo per frazioni di giornata (1/2 giornata di ferie, permessi orari a qualunque titolo, 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 al precedente comma.

2. **Per il personale inserito in turni avvicendati nelle 24 ore (turni in 3^a), le eventuali prestazioni rese nel 1° turno e nel 3° turno nella stessa giornata, sono da considerare come due distinte prestazioni giornaliere ai fini dell'applicazione del precedente punto 1.**

Analogamente, per il personale di macchina e di bordo, le prestazioni di sola andata o di solo ritorno tra le quali sia compreso un riposo giornaliero fuori residenza, sono da considerare ciascuna come prestazione giornaliera ai fini dell'applicazione del precedente punto 1. Nei confronti di tale personale, nel caso di servizi con riposo fuori residenza che prevedano il servizio di ritorno con inizio dopo le ore 22.00, è comunque ammessa la fruizione del pasto con riferimento a tale ultima prestazione.

3. **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 di norma 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, nonché al personale di macchina e di bordo che, per effetto del ritardo del treno, non possa fruire del pasto aziendale con le modalità di cui al precedente capoverso, verrà riconosciuto un ticket restaurant secondo le modalità da definirsi a livello aziendale.

ART. 46 - 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. Le aziende valuteranno altresì la possibilità di estendere le tutele di cui al presente articolo anche nei casi in cui il

lavoratore si costituisca parte attrice verso terzi che gli abbiano procurato danni materiali, fisici e morali durante lo svolgimento del proprio lavoro ed in connessione con lo stesso.

ART. 47 - 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:

Livello professionale	Periodo
Quadri - A	4 mesi
B - C	3 mesi
D	2 mesi
E - F	1 mese

2. La parte recedente che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui sopra deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della *retribuzione di cui al punto 1.1 e alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 63 (Retribuzione)* del presente CCNL per il periodo di mancato preavviso, ovvero per il periodo di preavviso non compiuto.
3. In caso di decesso del dipendente, 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. 48 - FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE

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

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

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

ART. 49 - 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 la possibilità di adottare le eventuali soluzioni individuate.

ART. 50 - DOVERI DEL PERSONALE

1. Il dipendente deve svolgere con diligenza, **lealtà** e spirito di collaborazione le proprie mansioni osservando le disposizioni del presente CCNL, **nonché il Codice Etico e la Carta dei Valori aziendale, contribuendo a favorire il miglioramento dell'immagine aziendale.**

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 contrari a quanto disposto dal D. Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni; non deve esplicitare, direttamente o per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto con l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. o comunque in concorrenza o in conflitto d'interessi con l'azienda;
- h) deve eseguire gli ordini inerenti alla esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori gerarchici e funzionali; se l'ordine è palesemente contrario ai regolamenti e istruzioni deve farne rimostranza al superiore che l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto, ha il dovere di darvi esecuzione. Non deve, comunque, eseguire l'ordine quando la sua esecuzione possa comportare violazione di norme penalmente sanzionate;
- i) deve comunicare all'azienda la propria residenza e dimora, ove non coincidenti, e ogni successivo mutamento delle stesse;
- j) in caso di malattia, che imponga l'assenza dal servizio, deve darne avviso all'azienda con le modalità disciplinate all'art. 26 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del presente CCNL;
- k) nell'esercizio delle mansioni assegnate e comunque durante la loro presenza in servizio, i lavoratori dovranno attenersi a comportamenti improntati al massimo rispetto della condizione sessuale, della dignità e dei diritti della persona. Le aziende, in conformità al disposto dell'art. 2087 c.c., si attiveranno per contrastare a tutti i livelli comportamenti tenuti in violazione dei predetti obblighi, onde evitare situazioni di disagio che possano influenzare esplicitamente o implicitamente il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale.

2 Le parti si danno atto che le problematiche relative a comportamenti comunque lesivi della dignità personale, ed in particolare le molestie sessuali, costituiscono un aspetto estremamente delicato la cui importanza va tenuta nella migliore considerazione.

Saranno posti in essere, anche d'intesa con il Comitato bilaterale paritetico per le pari opportunità, tutti gli accorgimenti volti a sensibilizzare i preposti affinché pongano la massima attenzione su tale problema, intervenendo con la dovuta riservatezza, ma con la massima fermezza per evitare tali episodi.

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

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

ART. 51 - 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. 63 (Retribuzione)* del presente CCNL;
 - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni, secondo quanto disciplinato dai successivi articoli, senza perdita di anzianità;
 - e) licenziamento con o senza preavviso.
2. Nella individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze l'azienda terrà conto delle caratteristiche

oggettive del fatto nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore e potrà irrogare una sanzione più breve.

ART. 52 - 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. 53 - 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. 52;
- b) per inosservanza ripetuta dell'orario di lavoro;
- c) per inosservanza degli obblighi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5 dell'art. 26 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del presente CCNL;
- d) per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, o verso la clientela;
- e) per tolleranza di irregolarità di servizio, di atti di indisciplina, di contegno 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. 54 - 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. 53;
- 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. 55 - 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. 54;
- b) per rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio;

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

ART. 56 - 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. 55;
- b) per mancanze che abbiano recato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio con danno di cose, sia dell'azienda, sia di terzi, oppure con danno non grave alle persone;
- c) per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'azienda, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti dell'azienda;
- d) per uso dell'impiego al fine di trarne illecito profitto per sé o per altri;
- e) in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ancorché l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti perseguibile;
- f) per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio ovvero per volontario abbandono del posto di lavoro;
- g) per atti, comportamenti, inosservanze di leggi o regolamenti che producano interruzione o turbativa nella regolarità o nella continuità del servizio;
- h) per ingiustificato ritardo, per un periodo non superiore alla sola spettanza contrattuale annuale delle ferie ancora da fruire, nel trasferimento disposto per esigenze di servizio;
- i) per assenza ingiustificata pari a cinque giorni solari lavorativi consecutivi.

ART. 57 - 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. 56 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. 56;
 - c) per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'esercizio;
 - d) per avere deliberatamente alterato o contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi, apparecchi o sistemi informatici inerenti la sicurezza dell'esercizio o altre attività gestionali, ancorché non ne sia derivato danno ai beni dell'azienda o alle persone;
 - e) per irregolarità, trascuratezza o negligenza oppure per inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio con danni gravi al materiale, all'armamento e a cose di terzi, o anche con danni gravi alle persone;
 - f) per aver occultato fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, bagagli, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ad essa affidati;
 - g) per rifiuto nel trasferimento disposto per esigenze di servizio;
 - h) per assenza ingiustificata dal servizio di sei giorni solari lavorativi consecutivi;
 - i) per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio;
 - l) per ogni altra mancanza di equivalente gravità.
2. Il ricorso, seppure errato, a tatti di soccorso, oppure l'instaurazione di situazioni di esercizio di particolare eccezionalità, non rientrano nella lettera d) del precedente punto 1, a meno che il lavoratore stesso non abbia

manomesso deliberatamente il meccanismo per fatti che nulla hanno a che fare con situazioni di particolare disagio nella circolazione ferroviaria.

ART. 58 - 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, esplosive o radioattive, ancorché non ne sia derivato danno;
- g) per aver provocato o partecipato a disordini, tumulti, violenze in servizio o comunque negli ambiti ferroviari nei quali è consentito l'accesso alla clientela;
- h) per avere deliberatamente trasgredito al divieto di fumare in luoghi in cui tale atto è tassativamente vietato perché può provocare immediato e diretto pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- i) per condanna passata in giudicato, riportata per spaccio di droga, rapina, sequestro di persona, estorsione, per furto, truffa ed appropriazione indebita a danno di terzi, per concussione e corruzione, per malversazione;
- l) quando sia accertato che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- m) in genere per fatti o atti dolosi, commessi in occasione del rapporto di lavoro anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, ivi compreso l'accertato svolgimento delle attività incompatibili di cui alla lett. g) dell'art. 50 (Doveri del personale) del presente CCNL.

ART. 59 - SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE

1. L'azienda può disporre, nei casi riconducibili alle ipotesi di licenziamento di cui ai precedenti artt. 57 e 58, 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. 63 (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, 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. 60 - 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 portata a conoscenza del lavoratore entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le giustificazioni di cui al punto 6, in una delle seguenti modalità:
 - mediante consegna del provvedimento all'interessato che ne rilascia ricevuta su copia;
 - con raccomandata, con avviso di ricevimento, spedita al domicilio dell'interessato dichiarato alla sede di appartenenza; a tal fine fa fede la data dell'ufficio postale di spedizione;
 - con consegna del provvedimento disciplinare mediante ufficiale giudiziario.
8. Il termine di cui al punto 7 può essere sospeso, se sopraggiungono provati, oggettivi impedimenti di forza maggiore.
9. In mancanza di comunicazione 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. 61 (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. 61 - COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO

1. Allo scopo di consentire la composizione stragiudiziale della controversia di cui al punto 10 del precedente art.60 (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.

PROPOSTA AGENS/FEDERTRASPORTO 22.6.2011

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.

ACCORDO AZIENDALE DI GRUPPO FS

.....

- 1) Recupero degli spazi offerti dal CCNL non completamente utilizzati nel Gruppo FS:
 - a) orario settimanale a 38 ore per tutto il personale;
 - b) abolizione dei 3 giorni di permessi retribuiti annui di cui all'art. 15 del Contratto aziendale di Gruppo FS 16.4.2003, per tutto il personale.

- 2) Modifiche [REDACTED] alle previsioni del CCNL
 - 2.1 Disciplina generale per tutto il personale su orario di lavoro, prestazione lavorativa e organizzazione del lavoro
 - a) Orario settimanale di 38 ore calcolato come media in tre distinti periodi nell'anno, ciascuno della durata di 4 mesi.
Per le prestazioni uniche giornaliere ed i turni non cadenzati (personale mobile) la media delle 38 ore viene programmata in ognuno dei tre periodi quadrimestrali con durata massima settimanale di 44 ore e durata minima di 32 ore.
Per i turni in 2[^] e in 3[^] la media delle 38 ore viene programmata in ognuno dei tre periodi quadrimestrali nei limiti minimi e massimi programmati.
Durante i tre periodi di flessibilità, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione mensile ordinaria sia nei periodi di superamento fino a 44 ore che in quelli di riduzione fino a 32 ore dell'orario ordinario di lavoro settimanale;
 - b) nell'orario spezzato per le prestazioni uniche giornaliere la durata dell'intervallo tra i due periodi di lavoro non sarà inferiore a 30 minuti e non sarà superiore a 2 ore e 30 minuti;
 - c) per il personale di terra operante su turni in 3[^] il numero massimo di prestazioni lavorative giornaliere notturne è di 2 tra due riposi settimanali. Tale limite, a livello di unità produttiva, potrà essere elevato fino a 3 notti nell'ambito di intese per il miglioramento della produttività;
 - d) la durata minima del riposo giornaliero è fissata in:
 - 8 ore tra un servizio ed un altro in caso di turno in 2[^] e turno in 3[^], ferma restando la misura minima di 11 ore medie nell'arco del mese;
 - 16 ore, nel caso in cui la prestazione precedente
 - e) qualora il periodo di lavoro giornaliero precedente il periodo di riposo settimanale termini tra le ore 0.00 e le ore 5.00, la ripresa del servizio al termine del periodo di riposo settimanale non potrà essere disposta prima delle ore 6.00;

- f) nel caso di lavoro su turni in 2[^] e su turni in 3[^], per prestazioni che devono garantire la continuità del servizio, il dipendente può lasciare il posto di lavoro solo se sostituito. L'azienda provvederà alla sostituzione del personale entro due ore oltre il termine della prestazione lavorativa giornaliera programmata e comunque non oltre due ore dal termine della prestazione massima ammessa;
- g) in relazione al carattere multi periodale dell'orario di lavoro settimanale di lavoro di 38 ore, come definito alla precedente lettera a), è inoltre considerato lavoro straordinario in ognuno dei tre periodi quadrimestrali, oltre quello di cui al primo capoverso del punto 3.1 ed al secondo capoverso del punto 3.2 dell'art. 23 del CCNL AF, la differenza positiva tra i due seguenti valori:
- g.1) somma delle prestazioni effettivamente rese da ogni lavoratore, al netto delle eventuali eccedenze di cui ai richiamati 1° cpv. del punto 3.1 e 2° cpv. del punto 3.2 dell'art. 23 del CCNL AF;
- g.2) ore ragguagliate al periodo quadrimestrale di riferimento, come di seguito calcolate:
- 38 x n° di settimane comprese nel periodo quadrimestrale di riferimento.*
- L'eventuale differenza positiva risultante ai sensi del precedente punto 5 sarà retribuita con la maggiorazione di cui alla lettera a) del punto 1 dell'art. 69 del CCNL AF;
- h) le assenze dal lavoro per ferie, malattia, infortunio, riposi compensativi di cui al punto 2 dell'art. 24 del CCNL AF, nonché le altre assenze espressamente disciplinate nel CCNL AF, determinano una riduzione della somma di cui alla precedente lettera g.1), 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;
- i) è abolito lo straordinario per i Quadri di esercizio;
- j) il periodo annuo di ferie retribuite spettanti al lavoratore è quello stabilito al punto 1 dell'art. 25 del CCNL AF.
- 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 ferie verranno ridotti in proporzione ai mesi di servizio prestati;
- k) le ferie vanno godute di norma nell'anno di maturazione.
- Il periodo di ferie va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti ferie, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione;

- l) il periodo e la durata delle ferie sono stabiliti – secondo programmi predeterminati – in relazione alle esigenze operative ed organizzative dell'azienda, nonché in funzione del recupero psicofisico di tutti i lavoratori;
- m) l'azienda si riserva di determinare periodi di chiusura collettiva, con fruizione di ferie obbligatorie, nella misura massima di 8 giornate, anche frazionabili in due distinti periodi nell'anno, previa informativa alle RSU interessate almeno 2 mesi prima;
- n) la programmazione delle ferie deve garantire il rispetto dei seguenti principi generali:
 - le ferie hanno normalmente carattere continuativo per almeno due settimane di calendario dal 1° giugno al 30 settembre;
 - eventuali prestazioni precedentemente non previste e successivamente richieste, a seguito di nuove esigenze organizzative o tecniche dell'azienda, dovranno essere comunque assicurate dal lavoratore con la fruizione delle ferie in un altro periodo;
- o) il piano di programmazione delle ferie viene definito entro il mese di aprile per le ferie nel periodo estivo, entro il 15 novembre per le ferie durante il periodo delle festività natalizie, entro i 30 giorni precedenti le festività pasquali, ed è oggetto di una verifica con le RSU;
- p) le ferie, ove non coincidenti con periodi usufruiti collettivamente, come da turnificazione programmata, devono essere richieste dal lavoratore ed autorizzate preventivamente dall'azienda.

Le aziende si impegnano, a fronte di esigenze particolari o gravi (nascita di figli, morte di parenti, visite mediche specialistiche certificate), a dare la priorità di fruizione delle proprie ferie ai lavoratori che ne facciano richiesta scritta;
- q) RFI s.p.a. potrà adottare modelli di organizzazione del lavoro con attività polifunzionali di circolazione e manutenzione delle infrastrutture, per il personale rivestito delle figure professionali dei livelli professionali E ed F di cui all'art. 21 del CCNL AF.

2.2 Disciplina particolare per il personale mobile di Trenitalia s.p.a. su orario di lavoro, prestazione lavorativa e organizzazione del lavoro

- 2.2.1 Servizi di trasporto AV e di media-lunga percorrenza della Divisione Passeggeri Nazionale e Internazionale
 - a) Si definisce quale **base operativa**, entro il cui perimetro il personale mobile può iniziare o terminare il servizio, quella costituita dall'insieme degli impianti ferroviari collocati all'interno del territorio comunale della sede di lavoro.

La DPNI garantirà 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.

- b) 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;
 - 8 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00;
 - 18 ore, come somma della prestazione giornaliera antecedente e di quella seguente il riposo fuori residenza (base operativa).

Nell'ambito della procedura turni, per migliorare i livelli di produttività, può essere concordato, per il PDB:

- il prolungamento fino a 11 ore della durata massima del periodo di lavoro giornaliero per i servizi di cui al 1° alinea del precedente capoverso nel numero massimo di 8 servizi per mese;
- il prolungamento fino a 12 ore della durata massima del periodo di lavoro giornaliero per i servizi di cui al 1° alinea del precedente capoverso nel numero massimo di 5 servizi per mese e, comunque, in programmazione non più di una volta tra due riposi settimanali.

Nell'ambito della procedura turni, per migliorare i livelli di produttività, può essere concordato, per il PDM e per il PDB:

- il prolungamento fino a 9 ore della durata massima del periodo di lavoro giornaliero per i servizi di cui al 2° alinea del 1° capoverso della presente lettera b).

- c) Per ogni periodo di lavoro giornaliero, i limiti massimi per la programmazione dell'attività di condotta, al netto delle soste programmate in orario, è di:

- 4 ore e 30 minuti di condotta continuativa, per i servizi effettuati con tutti i moduli di equipaggio;
- 6 ore per la condotta giornaliera effettiva, intesa come sommatoria dei periodi di condotta continuativa, per i servizi effettuati con modulo di equipaggio ad agente solo. Per i servizi effettuati con modulo di equipaggio a doppio agente non ci sono limiti di condotta effettiva giornaliera.

L'intervallo di tempo minimo di interruzione dell'attività di condotta continuativa è fissato in 30 minuti, valendo ai fini del calcolo di tale intervallo qualsiasi altra attività, diversa dall'attività di condotta, ricompresa nella definizione di orario di lavoro di cui al punto 2.2 dell'art. 22 del CCNL AF.

Nell'ambito della procedura turni, per migliorare i livelli di produttività, può essere concordato, per il PDM:

- il prolungamento fino a 7 ore del limite massimo di condotta giornaliera effettiva di cui al 2° alinea del 1° capoverso della presente lettera c), nel numero massimo di 5 servizi per mese e, comunque, in programmazione non più di una volta tra due riposi settimanali.

- d) Il numero massimo di prestazioni lavorative giornaliere notturne è di due tra due riposi settimanali.

Le ore di prestazione giornaliera notturna ricadenti nella fascia oraria compresa tra le 0.00 e le 5.00 non possono eccedere le 360 ore annue.

Non sono previsti limiti mensili alle prestazioni giornaliere notturne.

In attuazione del 3° capoverso del punto 2.11 dell'art. 22 del CCNL AF, ai fini del computo dei servizi notturni di cui alla lettera e) del precedente punto 2.1, il limite annuo è fissato in:

- 320 ore, per i servizi AV effettuati con treni FR, FA e per i servizi MLP effettuati con treni FB;
- 360 ore, per i restanti servizi a media-lunga percorrenza.

- e) La durata minima del riposo giornaliero in residenza è fissata in:
- 14 ore consecutive, a seguito di una prestazione lavorativa giornaliera collocata nella fascia oraria 5.00-1.00;
 - 18 ore consecutive, a seguito di una prestazione lavorativa giornaliera interessante la fascia oraria 1.00-5.00.

- f) La durata minima del riposo fuori residenza (base operativa) è fissata in 7 ore consecutive.

Non è previsto un limite di durata massima del RFR.

- g) Il numero massimo dei RFR programmabili sia per il PDM che per il PDB è fissato in 5 al mese e non possono essere programmati 2 RFR consecutivi;

- h) L'assenza dalla residenza (base operativa) determinata dalla sequenza periodo di lavoro giornaliero (andata) + RFR + periodo di lavoro giornaliero (ritorno) non potrà essere programmata per periodi superiori a 30 ore.

- r) Nella programmazione dei turni dovrà essere garantita la fruizione di 3.276 ore annue di riposo settimanale.

- s) Il lavoratore potrà lasciare il servizio solo dopo l'arrivo del collega subentrante o previa autorizzazione dell'azienda.

- t) In caso di ritardi dovuti alla circolazione dei treni, l'azienda provvederà alla sostituzione del personale entro due ore oltre il termine della prestazione lavorativa giornaliera programmata e comunque non oltre due ore dal termine della prestazione giornaliera massima definita dal presente contratto presso la prima stazione dove l'azienda effettua servizio viaggiatori.