

CCNL della Mobilità AF

22 maggio 2025



www.sindacatofast.it

**CCNL della Mobilità/
Area contrattuale Attività
Ferroviarie
del 22 maggio 2025**

**di rinnovo
del CCNL Mobilità/Area AF
del 22 marzo 2022**

INDICE			
Articolo	Pagina	Articolo	Pagina
Premessa	4	38 Volonariato	120
Campo di applicazione	5	39 Facilitazioni per i lavoratori studenti	121
Decorrenza e Durata	5	40 Congedi per formazione e per formazione continua	122
Inscindibilità delle norme contrattuali	5	41 Congedi per gravi motivi familiari	123
PARTE I - Sistema di Relazioni Industriali e Diritti sindacali	7	42 Permessi	123
CAPO I - Sistema di Relazioni Industriali	7	43 Permessi per donatori di sangue e di midollo osseo	124
1 Relazioni Industriali	7	44 Tossicodipendenza e alcoolodipendenza	125
2 Assetti contrattuali	13	45 Persone con disabilità	126
3 Contratto collettivo nazionale di lavoro	13	46 Congedo per le donne vittime di violenza di genere	128
4 Secondo livello di contrattazione	15	47 Lavoratori affetti da virus HIV	129
5 Procedure di negoziazione a livello aziendale	16	48 Pasti aziendali	129
CAPO II - Diritti sindacali	17	49 Servizio militare	131
6 Contributi sindacali	17	50 Trasferimenti	131
7 Affissione	18	51 Mobilità individuale	132
8 Permessi sindacali	19	52 Trasferimenti individuali interaziendali	133
9 Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori	20	53 Tutela legale e copertura assicurativa	133
10 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	20	54 Risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso	134
11 Assemblee dei lavoratori	21	55 Utilizzo di nuove tecnologie, controlli difensivi, diritti dei lavoratori e privacy	134
12 Consultazioni certificate e Referendum	22	56 Doveni del personale	135
13 Locali	23	57 Sanzioni disciplinari	137
14 Comitati Aziendali Europei (CAE)	23	58 Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto	137
15 Non cumulabilità dei diritti sindacali	24	59 Mancanze punibili con la multa	137
16 Appalti, cambi appalto e trasferimenti d'azienda	24	60 Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da uno a quattro giorni	138
PARTE II - Mercato del lavoro e Classificazione professionale	31	61 Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da cinque a sette giorni	138
17 Costituzione del rapporto di lavoro	31	62 Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da otto a dieci giorni	139
18 Periodo di prova	32	63 Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso	139
19 Lavoro a tempo determinato	33	64 Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso	140
20 Lavoro a tempo parziale	35	65 Sospensione cautelare non disciplinare	141
21 Apprendistato professionalizzante	38	66 Procedimento disciplinare	142
22 Altre tipologie di apprendistato	43	67 Collegio di conciliazione ed arbitrato	143
23 Somministrazione a tempo determinato	43	PARTE V - Retribuzione	145
24 Smart working	44	68 Retribuzione	145
25 Percentuali di utilizzo	44	69 Aumenti periodici di anzianità	148
26 Classificazione professionale	45	70 Tredicesima e quattordicesima mensilità	149
PARTE III - Orario di lavoro	63	71 Indennità di funzione Quadri	150
27 Orario di lavoro	63	72 Salario professionale	150
1. <i>Disciplina generale</i>	63	73 Premio di risultato	153
2. <i>Disciplina particolare per il personale mobile</i>	67	74 Compensi per lavoro straordinario	153
28 Lavoro straordinario	95	75 Indennità per lavoro notturno	153
29 Riposo settimanale e giorni festivi	97	76 Indennità per lavoro domenicale o festivo	154
30 Ferie	100	77 Trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede	154
PARTE IV - Svolgimento del rapporto di lavoro	103	78 Indennità di trasferimento	158
31 Malattia e infortunio non sul lavoro	103	79 Repenibilità e disponibilità	161
32 Infortunio sul lavoro e malattia professionale	106	80 Indennità di maneggio denaro	164
33 Tutela della maternità e della paternità	107	81 Indennità di turno	164
34 Formazione professionale	114	82 Indennità per lavorazioni in condizioni disagiate	165
35 Ambiente, salute e sicurezza del lavoro	115	83 Indennità diverse	166
36 Divisa	118	84 Trattamento di fine rapporto (TFR)	167
37 Welfare	119	All. A Una tantum	169
		All. B Profili formativi per l'apprendistato professionalizzante	171
		Appendice	180

Presentazione del CCNL Mobilità – Area AF

Il rinnovo del *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Mobilità – Area Attività Ferroviarie* non è soltanto un atto tecnico o giuridico. È una scelta di campo. È la riaffermazione di un modello contrattuale che, vent'anni fa, ambiva a unificare il lavoro della mobilità terrestre – su ferro e su gomma – dentro un sistema moderno, coerente e partecipativo.

Oggi, mentre quella visione è stata progressivamente abbandonata da chi preferisce accettare un mercato diviso, la FAST-Confsal ribadisce con forza la propria convinzione: questo CCNL deve tornare a essere **il riferimento del trasporto ferroviario italiano**, merci e passeggeri. Perché è l'unico che riconosce la specificità del lavoro ferroviario, la sua centralità per la sicurezza, l'efficienza e lo sviluppo sostenibile del Paese.

Abbiamo dovuto prendere atto che la spinta originaria verso un contratto unico della mobilità terrestre è stata indebolita da scelte miopi, spesso dettate da convenienze aziendali e da un'idea distorta di modernità. Il *dumping salariale* è diventato uno strumento tollerato – quando non apertamente praticato – e il silenzio che lo circonda è la forma più subdola di complicità.

Le aziende più “scaltri”, che oggi si definiscono “innovative”, al massimo **si ispirano** a questo contratto, scegliendo di non applicarlo per intero per evitare vincoli di tutela e di confronto sindacale. È un'ipocrisia che FAST-Confsal non intende accettare.

Questo contratto rappresenta **un presidio di dignità** e di coerenza, perché unisce la valorizzazione professionale alla sicurezza, la partecipazione alla responsabilità, la flessibilità all'equità. È il frutto di un equilibrio difficile, costruito per sostenere un settore strategico come quello ferroviario in un mercato liberalizzato ma ancora fragile.

Per noi, il CCNL Mobilità – Area AF non è solo una fonte normativa: è **una visione industriale e sociale del lavoro ferroviario**, aperta all'innovazione tecnologica e alla formazione, ma radicata nella tutela della persona e nel valore della professionalità. La FAST-Confsal continuerà a difendere e promuovere questo modello, perché il futuro del trasporto ferroviario italiano non può fondarsi su salari compressi e diritti diseguali, ma su competenze, sicurezza e partecipazione.

Questo contratto è – e deve restare – **la pietra angolare della mobilità ferroviaria del Paese**.

Aggiornamento 22 maggio 2025, in Roma

fra

l'AGENS rappresentata dal Presidente Giampiero Strisciuglio, dal Direttore Generale Fabrizio Molina, da Massimiliano Loffredi, Omero Marco Caparelli

e

la **FILT-CGIL** rappresentata dal Segretario Generale Stefano Malorgio, dal Segretario Nazionale Eugenio Stanziale e da Luigi Ciraci, Francesco Donini, Davide Franzosi, Matteo Gagnarli, Luca Miraglia, Rachele Romagnoli, Barbara Zampa, Fabrizio Andreozzi, Francesco Casile, Daniele Cattalano, Daniele De Maria, Marco Gennari, Daniele Marciano, Leonardo Tigli, Gennaro Fiorentino, Leonardo Donati,

la **FIT-CISL** rappresentata dal Segretario Generale Salvatore Pellecchia, dal Segretario Nazionale Gaetano Riccio e da Michele Castellano, Massimo Luca Malvisi, Christian Tschigg, Paolo Viola, Giorgio Ghiglione, Silvia Ferro, Federico Chiariello, Domenico Crea, Mauro Scognamillo, Marco Ceriani, Priska Degasperi, Massimo Mazzw-an, Antonio Pittelli, Claudio Capozucca, Aldo Cosenza, Antonino Rocca, Daniela Rossi, Fabio Ciancabilla, Amelio Angelucci, Claudia Camedda, Marino Masucci, Massin10 Aversa, Salvatore Puzzovio, Vincenzo Pagnotta, Sebastiano Colucci, Dionisio Giordano,

la **UILTRASPORTI** rappresentata dal Segretario Generale Marco V erzari, dal Segretario Nazionale Roberto Napoleoni e da Riccardo Mussoni, Cristian Sedda, Valerio Tota, Fabio Lisco, Massimo Feduzi, Marco Zappacosta, Angelo Cotroneo,

la **UGL FERROVIERI** rappresentata dal Segretario Nazionale Ezio Favetta e da Marco Testi, Giovanni Falanga, Francesco Zolezzi, Michele Borgese, Angelo Chirico, Alessandro Di Lorenzo, Ernesto Fracassi, Massimo Mariotti, Alessandro La Macchia, Emilio Brindisi, Felice Sorrentino, Marco Turcheria, Giuseppe Marinala, Massimiliano Tipa, Claudio Muti, Francesca Cappadonia, Alberto Vincis, Antonio Del Prete, Giovanni Chiaromonte, Giancarlo Cipollone, Valerio Maggio, Giustino Montesarchio, Francesco Raimondo, Marco Lombardi

la **FAST CONFSAL** rappresentata dal Segretario Generale Pietro Serbassi, dal Segretario Nazionale Vincenzo Multari e da Aniello Carpenito, Maria Brunetti, Sabrina Mancini, Marco Manna, Francesco Ton-icillo, Alessio Soro, Lucia Fabricini, Danilo Strazzullo, Virginia Macellari, Giuseppe Vetrone,

la **ORSA FERROVIE** rappresentata dal Segretario Generale Andrea Pelle e da Michele Fonnisano, Daniele Povegliano, Aniello Prisco, Fabrizio Evangelisti, Salvatore Parisi, Sebastiano Pinzone, Antonio D'Orazio, Andrea Fiorenza,

nonché, per adesione,

la **ANCP** rappresentata da Fabio Tavani e Leonardo Traino,

la **Confcooperative - Lavoro e Servizi** rappresentata da Massimo Stronati e Marco Garavini

la **Legacoop - Produzione e Servizi** rappresentata da Nicola Comunella,

è stato sottoscritto il testo allegato relativo all'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 22 marzo 2022.

AGENS	FILT-CGIL
	FIT-CISL
	UILTRASPORTI
ANCP	UGL FERROVIERI
CONFCOOPERATIVE	FAST CONFSAL
LEGACOOP	ORSA FERROVIE

PREMESSA

Con il presente accordo di rinnovo del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie, le parti hanno inteso fornire una risposta responsabile e qualificata alle diversificate esigenze del settore del trasporto ferroviario, comparto strategico per lo sviluppo sostenibile del Paese, con l'obiettivo di intercettare le istanze derivanti dalle grandi trasformazioni economiche e sociali in atto, in un contesto di crescente dinamicità dei business, anche per effetto dei rilevanti investimenti in innovazione tecnologica, nell'ambito di un mercato di riferimento sempre più competitivo e di una rinnovata cultura del lavoro sempre attenta agli strumenti di conciliazione vita-lavoro, nonché alle tematiche della salute, della sicurezza e dell'inclusività.



È stato quindi definito un sistema di regole e di strumenti idoneo ad accompagnare lo sviluppo delle aziende rispetto, da un lato, alle nuove logiche di offerta dei servizi ferroviari di trasporto di persone e merci derivanti dalle sfide del mercato, in un'ottica di maggior efficienza, sicurezza, qualità e

sostenibilità, dall'altro, al favorire il benessere dei lavoratori e alle loro condizioni di lavoro, nonché agli sviluppi professionali, alla formazione e al welfare contrattuale.

Grande attenzione è stata rivolta ai temi dell'innovazione tecnologica, delle nuove professionalità, ed agli sviluppi riferiti all'intelligenza artificiale, nella convinzione che la valorizzazione delle potenzialità della digitalizzazione e dell'innovazione possa contribuire al potenziamento delle competenze lungo la catena del valore e all'accelerazione dell'acquisizione di nuove competenze per i mestieri attuali e del futuro, ciò al fine di ispirare e sostenere la trasformazione e l'evoluzione del settore, dando impulso e valore al Sistema Paese.

Con tale obiettivo, le parti hanno condiviso di istituire un'apposita Commissione paritetica con il compito di analizzare le soluzioni digitali ed organizzative in grado di intercettare, definire e valorizzare le nuove professionalità derivanti dalle richiamate trasformazioni. Inoltre, nell'ottica di favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e nella convinzione che l'integrazione tra sistema della formazione professionale e mondo del lavoro possa apportare benefici per l'intero settore, con il presente accordo di rinnovo si è riconosciuto nell'apprendistato duale un utile strumento contrattuale cui poter ricorrere.

Le parti confermano altresì la centralità della salute e della sicurezza del lavoro quale bene comune e valore irrinunciabile, da promuovere e diffondere mediante la realizzazione di una rinnovata cultura nelle imprese che, nell'ambito della presente intesa, è stata definita riconoscendo ai lavoratori, attraverso diversi interventi, maggiori protezioni, tutele e garanzie.

Da ultimo, nel riconoscere l'importanza di un sistema di Relazioni Industriali improntato alla partecipazione quale strumento idoneo ad individuare soluzioni condivise ed innovative, in grado di contemperare le esigenze produttive aziendali con il miglioramento delle condizioni di lavoro, le parti convengono che il CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie, così come rinnovato, rappresenta un elemento fondante per il settore della mobilità e delle attività ferroviarie, costituendo un sistema di regole certe e condivise, funzionali a rispondere flessibilmente all'evoluzione del mercato garantendo, al contempo, la tutela del lavoro e la valorizzazione delle risorse umane che sempre di più rappresentano per il settore una leva strategica di sviluppo del business.

CAMPO DI APPLICAZIONE

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

DECORRENZA E DURATA

Il presente CCNL ha durata triennale e scadrà il 31 dicembre 2026.

INSCINDIBILITÀ DELLE NORME CONTRATTUALI

Le norme del presente CCNL, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlate, inscindibili ed esigibili. A tal fine, nel corso della vigenza contrattuale, le parti stipulanti il presente accordo, su richiesta di una di esse, si incontreranno per operare una verifica sull'attuazione degli istituti contrattuali.

PARTE I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1

Relazioni industriali

1. Allo scopo di realizzare un moderno sistema di relazioni industriali fondato sull'innovazione e sulla qualità del lavoro, le parti condividono il metodo partecipativo, connotato da sistematicità di analisi, confronto e verifica di temi di comune interesse, al quale riconoscono un ruolo fondamentale sia per il perseguitamento degli obiettivi di crescita dei livelli di competitività, flessibilità, efficienza e produttività delle imprese, di miglioramento della qualità e affidabilità dei servizi erogati, sia per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori e la loro qualità della vita, sia per incrementare i livelli di tutela e sicurezza del lavoro.
2. Con tale sistema relazionale, funzionale anche alla composizione delle controversie collettive e alla prevenzione del conflitto si riafferma, nella distinzione dei ruoli, che le relazioni industriali rappresentano un valore ad ogni livello. Pertanto, le parti si impegnano a rispettare le norme del CCNL e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare, durante la vigenza di tale contratto, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto dello stesso.
3. Ciò premesso le parti individuano un sistema di relazioni sindacali strutturato in livelli di partecipazione, organismi paritetici e fasi di informativa definiti di seguito, nonché negli assetti contrattuali, nelle relative fasi negoziali e nelle rispettive procedure relazionali così come definiti nel presente Capo 1.
 - A) a livello nazionale le parti stipulanti il presente CCNL persegono opportune iniziative al fine di:
 - promuovere lo sviluppo di una politica dei trasporti che incentivi il ricorso al trasporto collettivo attraverso il miglioramento della qualità del servizio e la riqualificazione dell'offerta che favorisca la capacità di intercettare la domanda potenziale rispondendo alle mutate esigenze dell'utenza e che sostenga la crescita di un adeguato sistema imprenditoriale;
 - promuovere, nelle sedi istituzionali a livello nazionale, momenti di confronto periodico sulle strategie del trasporto pubblico, monitorando i processi di attuazione della riforma con particolare riferimento a quelli di programmazione

del servizio, di individuazione delle unità di gestione, di definizione delle procedure di gara, di aggregazione imprenditoriale;

- promuovere la partecipazione, nelle apposite sedi istituzionali, a momenti di confronto sulle strategie del trasporto merci;
- sviluppare un sistema di formazione professionale continua per gli addetti ai singoli settori, utilizzando ed estendendo le agevolazioni previste in sede comunitaria;
- individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno al reddito dei lavoratori e delle lavoratrici del settore;
- individuare interventi comuni di settore nelle sedi competenti su tematiche di carattere previdenziale, fiscale, sociale e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e di sviluppo di politiche e servizi a supporto del raggiungimento delle pari opportunità di genere;
- favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- individuare e adottare le misure idonee a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori;

B) a livello nazionale le parti stipulanti il presente CCNL, nei limiti di quanto nello stesso convenuto, provvedono a:

- verificare la corretta applicazione del presente CCNL, con riferimento agli istituti dallo stesso disciplinati, rafforzando la contrattazione di secondo livello;
- conciliare vertenze territoriali o aziendali, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione del presente CCNL, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite negli Accordi aziendali/di Gruppo in vigore;
- verificare la sussistenza delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello e la sua coerenza con la disciplina nazionale contrattuale, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite nel CCNL.

C) Organismi paritetici

Le parti si impegnano ad attivare Organismi paritetici così come definiti nel presente articolo entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.

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

In ogni caso, la partecipazione ai suddetti organismi non comporterà incrementi del quantitativo dei permessi sindacali annui riconosciuto a ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente CCNL.

OSSERVATORIO NAZIONALE

L'Osservatorio Nazionale, composto pariteticamente da un rappresentante per

ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente CCNL e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, è la sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle seguenti aree tematiche:

- a) andamento delle imprese di servizi di trasporto su ferro e dei servizi di trasporto pubblico locale su ferro e gomma, nazionali e comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo relativi agli altri settori del trasporto;
- b) evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato di riferimento, rispetto all'evoluzione internazionale e nazionale del settore;
- c) linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;
- d) andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;
- e) dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;
- f) andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro distinti per sesso e per età anagrafica con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;
- g) formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche, alle trasformazioni organizzative e normative e all'evoluzione delle tipologie contrattuali;
- h) andamento del tasso di adesione ai fondi contrattuali di previdenza complementare, finalizzato all'individuazione di azioni volte a favorirne l'adesione, in particolare dei giovani.

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

L'Osservatorio Nazionale si riunirà almeno 1 volta l'anno, e comunque sempre su richiesta congiunta dei componenti di parte sindacale, per effettuare analisi, verifica e confronto sulle aree tematiche sopra individuate.

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

A tal fine potranno essere costituite commissioni con lo scopo di elaborare studi o documenti da sottoporre alle parti contraenti, atti ad individuare soluzioni a questioni di particolare rilevanza per il settore.

L'Osservatorio potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, anche del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dalle parti.

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

Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale saranno costituiti il Comitato per le Pari Opportunità ed il Comitato Sicurezza sul Lavoro di seguito indicati.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Il Comitato per le Pari Opportunità è composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente CCNL e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti il presente CCNL strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

Il Comitato per le Pari Opportunità opera:

- studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti part-time, apprendistato, tempo determinato, ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio Nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante;
- seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita-lavoro;

con il compito di:

- a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore ed individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;

- b) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;
- c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;
- e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente CCNL le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;
- f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Direttiva dell'Unione Europea 2002/73/CE, dalla Direttiva UE 2019/1158, dalla Convenzione di Istanbul del 7 aprile 2011 e dall'Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 che recepisce l'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007;
- h) realizzare iniziative atte a sensibilizzare sul fenomeno della violenza sulle donne.

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

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

Con le stesse finalità e con i compiti e le modalità di funzionamento indicati, salvo ulteriori specificazioni in relazione alle diverse realtà di impresa, si potranno costituire i CPO aziendali, composti pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il CCNL e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

COMITATO SICUREZZA SUL LAVORO

Il Comitato per la Sicurezza sul Lavoro è composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente CCNL e da un ugual numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Il Comitato è sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai

diversi livelli ed all’evoluzione delle normative aziendali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate, con l’obiettivo di individuare le buone pratiche in materia.

4. Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione, le parti stipulanti promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l’istituzione di nuove forme di bilateralità.

Le Aziende o Gruppi di aziende, relativamente ai rispettivi obiettivi aziendali, possono costituire Sedi Paritetiche di Partecipazione, nelle forme e con le modalità che verranno definite a livello aziendale, che favoriscano il dialogo con le Organizzazioni sindacali ed il loro coinvolgimento quali rappresentanti di *stakeholders* di riferimento, e cioè i lavoratori dipendenti delle stesse Società.

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

A) Fase dell’informativa nazionale

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

- scenari evolutivi del mercato del trasporto con riferimento al quadro istituzionale e normativo conseguente ai processi di liberalizzazione e alle strategie competitive;
- andamento dei livelli occupazionali e del mercato del lavoro;
- fabbisogni formativi, con particolare riguardo alle abilitazioni obbligatorie connesse alla sicurezza dell’esercizio;
- pari opportunità, con specifica attenzione all’andamento qualitativo e quantitativo dell’occupazione femminile, alla conciliazione tempi di vita privata e lavoro ed alle problematiche connesse;
- sicurezza del lavoro e tutela dell’ambiente.

B) Fase dell’informativa aziendale

1. Annualmente e, di norma, entro il primo trimestre, le imprese con almeno 25 dipendenti forniranno alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL una informativa riguardante:
 - proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull’organizzazione del lavoro;
 - tendenze occupazionali relative a: flussi in entrata ed in uscita, specificando le diverse tipologie contrattuali utilizzate e quelle che l’azienda intenderà utilizzare nel corso dell’anno, occupazione giovanile, andamento

- dell'occupazione femminile, iniziative ed attività di formazione e/o qualificazione professionale;
- problematiche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva o innovazione tecnologica;
 - linee di politiche produttive in relazione alla evoluzione dei mercati e degli assetti societari e dei loro conseguenti effetti;
 - linee, tipologie ed entità dei lavori complessivamente da dare in appalto;
 - andamento dei principali indicatori economici in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale.

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

2. Riguardo alle informazioni fornite in via riservata e qualificate come tali dai datori di lavoro o dai loro rappresentanti si applica quanto previsto dal D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.

Art. 2 **Assetti contrattuali**

Tenuto conto di quanto definito dalla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) dell'Accordo Interconfederale "Testo Unico sulla Rappresentanza" del 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil e Confindustria-Ugl), del 15 gennaio 2014 (Confindustria-Confsal) e del 30 luglio 2015 (Confindustria-OrSA), nonché di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 9 marzo 2018, il sistema contrattuale è articolato come di seguito:

- contratto collettivo nazionale di lavoro con validità triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;
- secondo livello di contrattazione aziendale destinato ad operare nel rispetto delle modalità e negli ambiti di applicazione definiti dal CCNL o dalla legge.

Art. 3 **Contratto collettivo nazionale di lavoro**

1. Il livello nazionale disciplina, salvo quanto demandato a livello aziendale, tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo la fonte principale di regolamentazione degli aspetti normativi, del trattamento economico minimo (TEM) e del trattamento economico complessivo (TEC) come definito dal presente CCNL, previsti dall'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018, del personale dipendente dalle imprese cui si applica il presente CCNL.

-
- 2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire, per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti comuni normativi ed economici che sono stabiliti dalle dinamiche economiche dei rinnovi contrattuali.

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni sindacali firmatarie o aderenti agli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL che abbiano, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, una rappresentatività non inferiore al 5%, calcolata ai sensi dei citati Accordi Interconfederali.

- 3. Le proposte per il rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza e secondo le modalità previste in materia dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL.
- 4. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
- 5. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti il presente CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
- 6. Al rispetto dei tempi e delle procedure di rinnovo del presente CCNL è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica nella misura e secondo le modalità che saranno stabilite entro la vigenza del presente accordo, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.
- 7. Ai lavoratori delle aziende prive di contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto previsto dal CCNL, verrà riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva, nella misura e alle condizioni concordate nel rinnovo del CCNL. Il beneficio sarà determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.
- 8. I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% + 1 della rappresentanza, determinata ai sensi degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL, previa consultazione certificata dei lavoratori a maggioranza semplice, saranno efficaci ed esigibili.
La sottoscrizione formale del presente CCNL, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le parti. Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per

l'insieme dei lavoratori nonché pienamente esigibili per tutte le parti firmatarie del presente CCNL.

Conseguentemente le parti firmatarie si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto al presente CCNL.

Art. 4
Secondo livello di contrattazione

1. Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale le competenti articolazioni organizzative delle aziende e le strutture territoriali/nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti congiuntamente alle RSU costituite ai sensi di quanto previsto in materia dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL, ovvero alle RSA ove esistenti, ciascuno secondo i propri livelli di competenza, per le materie delegate dal presente CCNL e specificate dalla contrattazione aziendale, secondo le procedure e modalità stabilite dal CCNL e dal contratto aziendale.
Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni Industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.
2. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie in tutto o in parte delegate dal CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli negoziati a livello nazionale o a livello interconfederale, secondo quanto previsto dall'art. 2, secondo alinea, del presente CCNL, nonché dal punto 6 del presente articolo.
3. La contrattazione di secondo livello con contenuti economici basata sul premio di risultato persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti.
4. Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.
5. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi



della contrattazione di secondo livello, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

6. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile sono definiti contrattualmente in sede aziendale dalle parti stipulanti il presente contratto, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al punto precedente, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.
7. In attuazione di quanto previsto in materia dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL, i contratti di secondo livello possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative della regolamentazione contenuta nel presente CCNL, nei limiti di cui al capoverso successivo.

Al fine di gestire situazioni di crisi o di ristrutturazione aziendale o in presenza di significativi investimenti che determinino lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, detti contratti, conclusi secondo le previsioni del punto 1 del presente articolo e di quanto previsto in materia dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del presente CCNL che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Qualora tali intese riguardino nuovi soggetti aziendali che, iniziando ad operare nel campo di applicazione del presente CCNL, attuino processi di confluenza al CCNL medesimo, la specifica fase negoziale dovrà coinvolgere le parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 5 **Procedure di negoziazione a livello aziendale**

1. Le richieste di rinnovo dell'accordo di secondo livello avente contenuto economico, secondo le previsioni di cui al precedente art. 4, punto 3, sottoscritte dai soggetti di cui al precedente art. 4, punto 1, del presente CCNL, devono essere presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo, secondo la procedura prevista in materia dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL.
2. L'azienda che ha ricevuto le richieste di rinnovo deve dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse.
Le procedure negoziali dovranno svolgersi durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle richieste di rinnovo dell'accordo di cui al punto 1 del presente articolo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo

complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo.

3. Relativamente alle altre materie oggetto della contrattazione aziendale in attuazione degli specifici rinvii previsti dal presente CCNL, le procedure negoziali non potranno essere superiori a 20 giorni per i gruppi di aziende e per le aziende di dimensione nazionale e a 15 giorni per le altre aziende.
4. Durante i periodi di cui ai precedenti punti 2 e 3 del presente articolo le parti stipulanti il presente CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
5. L'attivazione della procedura di cui all'articolo 1, punto 3, lettera B), ultimo alinea, del presente CCNL, per la verifica delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello, sospende il decorso dei termini di cui al precedente punto 2, ovvero punto 3, del presente articolo, per un periodo comunque non superiore a 1 mese.

CAPO II **DIRITTI SINDACALI**

Art. 6 **Contributi sindacali**

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda, secondo le modalità definite dalla stessa, da parte dell'Organizzazione sindacale stipulante il presente CCNL o dell'Organizzazione sindacale di categoria che aderisca agli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL e si obblighi a rispettarne integralmente i contenuti, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore.
2. La delega dovrà contenere, a pena di nullità, l'indicazione dell'Organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versare i contributi associativi raccolti, il cognome e nome ed il codice identificativo aziendale del lavoratore, la data di sottoscrizione e la firma del lavoratore che la sottoscrive. In conformità alla normativa di cui al Regolamento UE 2016/679 e al D.Lgs. n. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018, la delega dovrà altresì contenere il consenso del lavoratore al trattamento dei propri dati personali. La mancanza di uno dei dati di cui al presente punto 2 rende nulla la delega.
3. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si

intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.

La validità della delega sottoscritta dal lavoratore a favore di una delle Organizzazioni sindacali di cui al punto 1 del presente articolo è attivabile a condizione che il lavoratore operi la revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni sindacali, con le modalità di cui al successivo punto 6 del presente articolo.

4. Il contributo sindacale è pari allo 0,55% da calcolare sulle seguenti voci retributive:
 - minimo contrattuale, di cui al punto 3 dell'art. 68,
 - aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 69,
 - salario professionale, di cui all'art. 72,e viene applicato anche sulla 13^a e sulla 14^a mensilità, di cui all'art. 70.
5. L'azienda, ricevuta la comunicazione, verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle strutture territorialmente competenti (nazionale o regionale) delle Organizzazioni sindacali di cui al precedente punto 1. Eventuali variazioni dei riferimenti bancario o postale per il versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.
6. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'Organizzazione sindacale interessata e, per gli adempimenti relativi, all'azienda.
Fatto salvo quanto previsto dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL in tema di rilevazione della rappresentatività, gli effetti della revoca si produrranno dal 1^o gennaio dell'anno successivo a quello in cui viene inoltrata all'azienda.
7. In funzione del perseguitamento degli scopi statutari delle singole Organizzazioni sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni di cui al precedente punto 1, l'azienda fornirà con cadenza mensile l'elenco degli iscritti con le relative quote associative, nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 e del D.Lgs. n. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018.

Art. 7 Affissione

1. In applicazione dell'art. 25 della L. n. 300/1970, le aziende, all'interno di ciascuna unità produttiva, metteranno a disposizione delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e delle rispettive articolazioni territoriali, nonché delle RSU, ovvero delle RSA ove esistenti, appositi spazi comuni, in luoghi accessibili e visibili ai lavoratori, per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati riguardanti materie di interesse sindacale inerenti il rapporto di lavoro.
2. Il materiale informativo deve recare la denominazione della/e struttura/e sindacale/i che

lo ha/hanno redatto.

3. Copia del materiale informativo di cui sopra dovrà essere tempestivamente inoltrato alla direzione aziendale.
4. Il materiale va affisso solo negli appositi spazi assegnati.
5. Le aziende provvederanno a rimuovere il materiale di informazione e propaganda esposto in difformità a quanto stabilito dai punti 2, 3 e 4 del presente articolo.

Art. 8

Permessi sindacali

1. Ai lavoratori membri di organi direttivi delle confederazioni sindacali, delle federazioni nazionali di categoria, dei sindacati regionali/territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL saranno concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni per ciascun anno per partecipare a riunioni degli organi cui appartengono o per le attività sindacali di loro competenza.
Tali permessi potranno essere fruiti consecutivamente per un massimo di tre giornate lavorative.
2. Le generalità dei lavoratori investiti delle cariche sindacali di cui al precedente punto 1 del presente articolo e le relative variazioni vanno comunicate per iscritto dalle strutture territorialmente competenti (nazionali o regionali) delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL alle aziende interessate.
3. Le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL avanzeranno la richiesta di fruizione di detti permessi per iscritto almeno due giorni prima della data prevista dell'assenza, al fine di consentire le necessarie sostituzioni per garantire la regolare circolazione dei treni. A fronte di eventi eccezionali o non prevedibili (a titolo esemplificativo: calamità naturali, elevata concentrazione di eventi morbosì), l'azienda dovrà motivare l'eventuale diniego del permesso con comunicazione scritta alla Organizzazione sindacale richiedente almeno 24 ore prima della data prevista dell'assenza.
4. I componenti le RSU, ovvero le RSA ove esistenti, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24 della L. n. 300/1970 e dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL.
5. Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali nazionali o territoriali si applicano le disposizioni di cui all'art. 31 della L. n. 300/1970 ed al D.Lgs. n. 267/2000.
6. I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli stabiliti allo stesso titolo da accordi aziendali, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.

-
7. I permessi sindacali retribuiti (ore o giornate) saranno liquidati in base alla retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d), n) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL e sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale, nonché a tutti gli altri fini contrattuali.
 8. A livello aziendale, le parti potranno definire intese modificative sul numero dei permessi e le relative modalità di computo, di fruizione e di retribuzione. Sono fatti salvi gli accordi relativi ai permessi sindacali stipulati tra le parti a livello aziendale e vigenti alla data di stipula del presente CCNL, sino alla loro sostituzione con successivi accordi.

Art. 9

Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori

1. In applicazione di quanto previsto in materia dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL, nelle aziende o nei Gruppi di impresa che applicano il presente CCNL vengono costituite le Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) che - congiuntamente alle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL ovvero alle rispettive strutture territoriali/nazionali - hanno la capacità di partecipare alle trattative e la facoltà di sottoscrivere accordi collettivi in sede aziendale negli ambiti, per le materie, con le procedure e i criteri stabiliti dal presente CCNL.
2. Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) vengono costituite in ciascuna unità produttiva sulla base di quanto previsto in materia dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL.
Le modalità di elezione (individuazione delle RSU e del numero dei componenti la RSU, composizione delle liste, effettuazione delle operazioni elettorali) saranno oggetto di specifici accordi aziendali che dovranno, comunque, tener conto di quanto stabilito nei predetti Accordi Interconfederali.
3. Le RSU sono titolari in via esclusiva dei diritti, dei poteri, dei permessi, delle libertà sindacali e delle tutele stabiliti dalle disposizioni di cui al titolo III della L. n. 300/1970, con particolare riferimento a quelle previste per situazioni di trasferimento e di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo.

Art. 10

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

1. L'individuazione, il numero, le modalità di elezione o di designazione, gli strumenti per l'espletamento delle funzioni e le competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), nonché le modalità di funzionamento degli organismi di natura pattizia di cui al D.Lgs. n. 81/2008, saranno definiti a livello aziendale tenuto conto delle

disposizioni dell'Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018.

2. Ai sensi di quanto previsto al punto 4 del suddetto Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018, agli RLS, per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite le seguenti ore di permesso retribuito per ciascun anno: 24 ore per le imprese che occupano fino a 5 lavoratori, 48 ore per quelle che occupano da 6 a 15 lavoratori e 72 ore per le imprese che occupano oltre 16 lavoratori. Con riferimento alle modalità di computo, di fruizione e di retribuzione dei permessi valgono le medesime disposizioni relative ai permessi sindacali di cui all'art. 8 del presente CCNL.
3. Per gli RLS valgono le tutele previste dal D.Lgs. n. 81/2008.
4. Con riferimento a quanto previsto ai precedenti punti 1 e 2 del presente articolo, sono fatti salvi gli assetti definiti in applicazione di eventuali intese esistenti a livello aziendale alla data di stipula del presente CCNL.
5. Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 81/2008, a livello aziendale, le parti potranno definire le modalità di individuazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito Produttivo (RLSSP), nell'ambito degli specifici contesti produttivi di cui al comma 1 del medesimo art. 49, nonché le modalità secondo cui i RLSSP stessi eserciteranno le proprie attribuzioni.

Art. 11 **Assemblee dei lavoratori**

1. Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il CCNL nonché le rappresentanze sindacali unitarie dei lavoratori di cui al precedente art. 9, ovvero le RSA ove esistenti, possono indire, separatamente o congiuntamente, nei limiti riconosciuti dal presente CCNL, l'assemblea dei lavoratori nei luoghi di lavoro per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di servizio, inoltrando comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno 48 ore prima della data fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.
Conseguentemente l'azienda metterà a disposizione locali per tale scopo.
2. Le assemblee possono comunque aver luogo anche durante l'orario di lavoro e, in tal caso, potranno essere indette nei limiti di 10 ore annue, fatti salvi specifici accordi a livello aziendale, a condizione che:
 - a) siano indette dalle RSU, ovvero dalle RSA ove esistenti, anche congiuntamente alle strutture territoriali/regionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL;
 - b) ovvero siano indette singolarmente o congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, per 3 delle 10 ore annue;
 - c) si tengano preferibilmente all'inizio o al termine della prestazione lavorativa;
 - d) abbiano luogo con modalità che consentano di garantire la sicurezza delle persone,

-
- la salvaguardia degli impianti e la regolarità del servizio;
 - e) ne sia data comunicazione scritta all'azienda almeno 48 ore prima della data e dell'ora fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

A livello aziendale, le parti potranno definire modalità diverse per indire le assemblee dei lavoratori.

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

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

3. In luogo delle assemblee in presenza, le Organizzazioni sindacali di cui al punto 1 e le rappresentanze sindacali possono richiedere l'indizione di assemblee dei lavoratori da effettuarsi da remoto.
4. Le Organizzazioni sindacali di cui al punto 1 del presente articolo e le rappresentanze sindacali si impegnano, con riferimento all'art. 20 della L. n. 300/1970, a non convocare assemblee dei lavoratori con modalità che comportino interruzione totale o parziale nell'erogazione del servizio all'utenza.
5. Ai lavoratori che, per effetto delle attività in cui sono impiegati, non possono presenziare all'assemblea se non intaccando il proprio periodo di riposo, verrà riconosciuto il recupero del periodo di riposo corrispondente alle ore documentate di presenza ad altra assemblea esclusivamente a titolo di recupero, secondo modalità che saranno definite tra le parti a livello aziendale.
6. Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui al punto 1, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.
7. Il personale interessato da processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione e temporaneamente sospeso dal lavoro potrà partecipare alle assemblee nonché ai referendum indetti in azienda ai sensi del successivo art. 12.

Art. 12 **Consultazioni certificate e Referendum**

1. Fatte salve le procedure di validazione degli accordi collettivi previste dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL, dovrà essere consentito nell'ambito aziendale lo svolgimento di consultazioni certificate per altre materie inerenti all'attività sindacale di cui all'art. 21 della L. n. 300/1970, indette:

- dalle RSU;
 - ovvero congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL o dalle loro strutture territorialmente competenti;
 - dalle RSA ove esistenti.
2. Le consultazioni certificate si svolgeranno in forma di assemblea o referendum e nel rispetto delle relative discipline.
I referendum, se svolti durante l'orario di lavoro, dovranno prevedere modalità compatibili con la regolarità del servizio.
 3. Per l'effettuazione dei referendum, le aziende metteranno a disposizione dei soggetti sindacali di cui al punto 1 del presente articolo idonei locali ed attrezzature.
 4. Ulteriori modalità operative di svolgimento potranno altresì essere definite tra le parti a livello aziendale.

Art. 13 Locali

1. Ai sensi dell'art. 27 della L. n. 300/1970, nelle aziende/unità produttive con almeno 200 dipendenti sarà messo a disposizione delle RSU, o RSA ove esistenti, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.
2. Nelle aziende/unità produttive con meno di 200 dipendenti, le RSU, o RSA ove esistenti, potranno usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le riunioni. In questo caso la richiesta dei locali dovrà essere inoltrata dalle suddette rappresentanze sindacali al responsabile dell'azienda/unità produttiva almeno due giorni prima della data fissata per la riunione.
3. A livello aziendale si potranno definire tra le parti specifiche intese per regolare:
 - l'utilizzo di locali aziendali per le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, ove le aziende ne abbiano la disponibilità;
 - l'accesso alle reti intranet aziendali alle strutture delle Organizzazioni sindacali di cui al precedente alinea nel rispetto delle procedure aziendali in essere.

Art. 14 Comitati Aziendali Europei (CAE)

1. Le parti, con riferimento al D.Lgs. n. 113/2012, emanato in attuazione della Direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio convengono, nei casi in cui ne ricorrono i presupposti, di attivarsi per l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo

- (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
2. In tali casi, nel rispetto del D.Lgs. n. 113/2012, a livello aziendale le parti definiranno il campo di applicazione, la composizione della delegazione speciale di negoziazione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento e di finanziamento nonché la durata del mandato del CAE ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione ai sensi di quanto stabilito dal citato D.Lgs. n. 113/2012.
 3. Su richiesta congiunta di una delle due parti stipulanti il CCNL, sarà esperita una verifica congiunta a livello nazionale in ordine all'applicazione del D.Lgs. n. 113/2012.

Art. 15 **Non cumulabilità dei diritti sindacali**

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

Art. 16 **Appalti, cambi appalto e trasferimenti d'azienda**

1. Appalti

- 1.1 Qualora le aziende ricorrono all'appalto, le stesse dovranno porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.
- 1.2 Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.
- 1.3 Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento.

- 1.4 Previe opportune intese tra l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice i lavoratori delle aziende appaltatrici potranno fruire dei servizi di mensa, ove esistenti.
- 1.5 Le aziende appaltatrici, al fine di saturare le prestazioni settimanali calcolate come stabilito al punto 1.1, 4° capoverso, dell'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL, previa contrattazione aziendale, potranno impiegare i dipendenti nell'ambito di più contratti di appalto, anche se riferiti a diverse attività e previa comunicazione al Committente, aggiornando a tal fine l'elenco delle risorse che operano nell'impianto, a condizione che:
 - non risultino attivati in azienda ammortizzatori sociali;
 - ai lavoratori interessati sia già applicato il presente CCNL;
 - i contratti di appalto siano sottoscritti dalla medesima azienda appaltatrice con il medesimo Committente ovvero con più Committenti appartenenti al medesimo Gruppo industriale;
 - l'impiego dei lavoratori avvenga nel rispetto delle previsioni contenute nell'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL;
 - i lavoratori siano impiegati negli impianti collocati all'interno del territorio comunale della sede di lavoro assegnata.

2. Cambi appalto e subentro di azienda nell'appalto

- 2.1 Relativamente alla garanzia delle tutele occupazionali e dei trattamenti normativi ed economici dei dipendenti delle imprese interessate da processi di trasferimento di attività per subentro di azienda a qualunque titolo ed al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza e di favorire la progressiva estensione/applicazione di norme comuni riferite al sistema degli appalti e dei cambi appalto da parte di tutte le imprese che applicano il presente CCNL, il trasferimento all'impresa subentrante del personale occupato in quella cessante al momento della pubblicazione del bando avviene secondo quanto previsto nel presente punto 2.

In coerenza con gli obiettivi congiuntamente dichiarati nel precedente capoverso, le aziende appaltatrici rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, affidatarie dei servizi/attività di seguito specificati, applicheranno, indipendentemente dalla tipologia giuridica dell'impresa appaltatrice, il presente CCNL ai propri dipendenti:

- accompagnamento treni notte e relativi servizi ausiliari;
- assistenza a persone con disabilità o mobilità ridotta;
- ristorazione a bordo treno e relativi servizi ausiliari;

- pulizia a bordo treno, negli impianti e negli uffici e relativi servizi ausiliari (ad es. ferrotel, servizi igienici);
 - manovra di materiali rotabili svolta negli impianti ferroviari e nei raccordi.
- 2.2 In considerazione del vigente quadro normativo in materia di appalti e di disciplina degli obblighi retributivi, contributivi e previdenziali nei confronti dei lavoratori e al fine di coniugare le dinamiche competitive con le regole poste a tutela del lavoro e dell'occupazione, le aziende appaltanti, secondo criteri di trasparenza, acquisiranno nei modi e nelle fasi procedurali previste dalla normativa vigente, tutta la documentazione necessaria al fine di avere visibilità su:

- a) la capacità economico-finanziaria delle aziende che partecipano alle procedure di appalto in materia di servizi;
- b) la regolarità contributiva attestata attraverso la verifica del DURC nelle fasi di aggiudicazione e nelle successive fasi di gestione, prima di ogni pagamento previsto;
- c) il CCNL applicato;
- d) il numero dei lavoratori impiegati nell'appalto, i relativi livelli di inquadramento e l'orario di lavoro contrattualizzato, mediante una dichiarazione mensile;
- e) in fase di gestione del contratto: Modelli F24 mensile; DM 10 virtuale, DURC, flusso Uniemens, comunicazione ai Centri per l'Impiego e ogni altra documentazione utile a verificare il regolare e puntuale adempimento degli obblighi nei confronti dei lavoratori;
- f) autodichiarazione mensile di avvenuto accantonamento delle somme previste a copertura dell'eventuale vacanza contrattuale di cui al successivo punto 5.

A tal fine, le aziende appaltanti acquisiranno, con cadenza mensile, dalle aziende appaltatrici e subappaltatrici, anche per il tramite delle Associazioni datoriali che sottoscrivono il presente contratto ed alle quali le aziende appaltatrici risultano associate, l'elenco completo dei lavoratori occupati nelle attività di cui al presente articolo e le eventuali variazioni, distinto per:

- regione,
 - struttura organizzativa aziendale del committente;
 - lotto al quale si riferisce l'appalto,
- comprensivo, per ciascun lavoratore, dei seguenti dati:
- cognome e nome;
 - data di nascita;
 - CCNL applicato;
 - livello di inquadramento;
 - figura professionale o qualifica rivestita;
 - attività svolta/e (indicando le % di utilizzo per ciascuna di esse, in caso di svolgimento di più attività);
 - tipologia di contratto (a tempo indeterminato, a tempo determinato, apprendistato professionalizzante);
 - durata del contratto, nei casi di contratto a tempo determinato o di apprendistato professionalizzante;
 - percentuale di part-time (rispetto al full time) nei contratti part-time a tempo indeterminato o a tempo determinato;
 - ammortizzatori sociali eventualmente applicati, indicandone la durata (inizio e fine),
- e con l'indicazione da parte dell'azienda appaltatrice del Responsabile del contratto di appalto/subappalto.

Di tale obbligo si dovrà dare evidenza nei bandi di gara, con indicazione delle penali applicate all'appaltatore in conseguenza della mancata comunicazione di cui sopra.

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

2.3 Al fine di tutelare l'occupazione, in occasione dei bandi di gara, si considera il bacino complessivo dei lavoratori inseriti negli elenchi di cui al precedente punto 2.2 che,

alla data di pubblicazione del bando, abbiano lavorato da almeno 9 mesi nelle medesime attività oggetto di gara, sia alle dipendenze dell'appaltatore, sia dell'eventuale subappaltatore preventivamente autorizzato dall'appaltante.

Con riferimento quindi al bacino occupazionale così complessivamente considerato, l'impresa appaltante inserirà nel bando di gara e nel successivo contratto di appalto l'obbligo per l'azienda subentrante, di assumere prioritariamente e con passaggio diretto gli stessi addetti, che operavano alle dipendenze dell'appaltatore o dell'eventuale subappaltatore uscenti, a condizione che siano armonizzabili e coerenti con l'organizzazione d'impresa prescelta dall'imprenditore subentrante e in relazione al perimetro e/o ai volumi delle lavorazioni/servizi oggetto di appalto.

Per tali lavoratori sarà preso a riferimento l'orario di lavoro individualmente contrattualizzato all'atto del cambio appalto.

Premesso che, nella prospettiva di fornire servizi di mobilità sempre più efficienti e di qualità ai cittadini clienti, i servizi/attività di cui al precedente punto 2.1 affidati con procedure di gara concorrono a raggiungere gli obiettivi di cui sopra, le parti convengono che in occasione dei cambi appalto o di subentro di azienda nei predetti servizi/attività:

- il rapporto di lavoro proseguirà senza soluzione di continuità e saranno salvaguardate le condizioni economiche e normative individuali in godimento con riguardo ai trattamenti fissi e continuativi e agli istituti legati all'anzianità di servizio;
- la disciplina di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 23/2015 si intende applicata ai lavoratori che hanno instaurato un rapporto di lavoro nel settore a partire dalla data di entrata in vigore del citato D.Lgs..

Entro tre mesi dalla conclusione della procedura di cambio appalto, l'impresa subentrante e le rispettive Organizzazioni sindacali di categoria si incontreranno per

valutare l'organizzazione aziendale successiva all'esito della procedura citata anche con riferimento ad eventuali processi di riorganizzazione.

2.4 Il cambio d'appalto ed il passaggio dei lavoratori all'impresa subentrante saranno oggetto di confronto diretto tra l'azienda cedente, quella subentrante e le strutture competenti (nazionali o regionali) delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, che di norma dovrà concludersi entro 30 giorni antecedenti al passaggio delle attività e comunque prima del cambio appalto, al fine di garantire i necessari adempimenti.

Il confronto riguarderà anche le eventuali prestazioni autorizzate per il subappalto.

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

2.6 Per le attività di cui al precedente punto 2.1 si farà riferimento alle tabelle del costo orario che saranno definite dal Ministero del Lavoro sulla base di quanto previsto dall'art. 41, comma 13, del D.Lgs. n. 36/2023.

2.7 I bandi di gara per gli appalti relativi ad attività diverse da quelle di cui al 2° capoverso del precedente punto 2.1, per le quali vale la disciplina del presente articolo, dovranno prevedere l'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento, sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e le relative tabelle di costo orario.

3. Trasferimenti d'azienda

- 3.1 Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 c.c. e l'art. 47 della L. n. 428/1990, e successive modifiche e integrazioni.
- 3.2 Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 47 della L. n. 428/1990 come modificata dal D.Lgs. n. 18/2001, le aziende

devono dare comunicazione alle rappresentanze sindacali competenti e alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

4. Ai lavoratori dipendenti dalle ditte appaltatrici addetti ai servizi/attività appaltate di cui al presente articolo che applicano il presente CCNL e che siano in servizio alla data di sottoscrizione del medesimo CCNL, spettano gli importi dell'una tantum di cui all'Allegato A allo stesso CCNL, con le modalità ivi previste.
5. Al fine di garantire ai lavoratori occupati nei servizi/attività appaltate di cui al precedente punto 2.1 quanto previsto al punto 6 dell'art. 3 del presente CCNL, gli appaltatori dovranno prevedere gli accantonamenti mensili necessari a garantire la copertura di un'eventuale vacanza contrattuale, convenzionalmente pari al 30% degli importi definiti nell'allegato A al presente CCNL per ciascun livello/parametro retributivo, raggagliati a mese.

Facendo seguito a quanto previsto al 4° capoverso del precedente punto 2.3, in caso di cambio appalto o subentro di azienda durante il periodo di vacanza contrattuale l'appaltatore cessante sarà tenuto ad erogare al lavoratore con le competenze di chiusura del rapporto di lavoro gli importi accantonati in applicazione del precedente capoverso in proporzione ai mesi di servizio effettivamente resi quale acconto degli importi a titolo di Una Tantum. Il relativo eventuale saldo sarà erogato dall'appaltatore cessato nei tempi e nei modi previsti dal rinnovato CCNL.

6. Con riferimento a quanto previsto al successivo art. 48 (Pasti aziendali), per le aziende appaltatrici rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, il valore del ticket è fissato dal 1° gennaio 2026 in € 7,00, fatte salve diverse condizioni di miglior favore aziendalmente in atto.

PARTE II

MERCATO DEL LAVORO E CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Art. 17

Costituzione del rapporto di lavoro

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

2. Al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali nonché di garantire obiettivi di efficienza e di competitività, il presente CCNL disciplina il ricorso ad altre tipologie di contratto di lavoro utilizzabili a livello aziendale.

In caso di attivazione, le aziende ne daranno informativa alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.



3. L'assunzione del lavoratore avviene in conformità alle leggi vigenti in materia.
4. L'assunzione è comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale è specificato:
- l'identità delle parti;
 - la sede o il domicilio del datore di lavoro;
 - la tipologia del contratto di assunzione;
 - la data di assunzione;
 - la normativa applicabile in materia di rapporto di lavoro, il presente CCNL ed il Contratto aziendale applicato con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
 - il livello/figura professionale e la posizione retributiva di inquadramento;
 - il relativo trattamento economico;
 - la durata del periodo di prova;
 - la sede/residenza di lavoro;
 - l'informativa di cui al D.Lgs. n. 252/2005 in materia di scelta della destinazione del TFR alla previdenza complementare.
5. All'atto dell'assunzione, il lavoratore deve produrre i documenti che il datore di lavoro richiederà, tra i quali:
- copia del documento di identità o di riconoscimento;
 - certificazione del titolo di studio;
 - copia del codice fiscale;

- le eventuali abilitazioni richieste per l'espletamento delle mansioni o funzioni connesse al livello/figura professionale di inquadramento;
 - in caso di lavoratore extracomunitario, il permesso di soggiorno in corso di validità.
6. Prima dell'assunzione, il lavoratore dovrà produrre il certificato dei carichi pendenti ed il certificato del casellario giudiziale ed è sottoposto a visita medica allo scopo di certificare l'idoneità alle specifiche mansioni da ricoprire, secondo le disposizioni della legislazione vigente.
- Nei casi di cambio appalto o subentro di azienda a qualsiasi titolo per le attività di cui all'art. 16, punto 2.1, del presente CCNL, il costo della certificazione relativa ai carichi pendenti ed al casellario giudiziale sarà a carico dell'appaltatore subentrante.
7. In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 42, comma 2, lettera a) del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna) definendo percentuali minime di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con apposito accordo.
8. Il mantenimento della normativa di cui all'art. 18 della L. n. 300/1970, previgente al D.Lgs. n. 23/2015, è assicurato, previa clausola confermativa apposta nella lettera di cessione, nei confronti dei lavoratori già in forza al 7 marzo 2015 che siano interessati da cessione di contratto ai sensi degli artt. 1406 e seguenti del codice civile.

Art. 18 Periodo di prova

1. Il lavoratore assunto in servizio potrà essere soggetto ad un periodo di prova che deve risultare dalla lettera di assunzione.
2. La durata del periodo di prova è:
 - di 180 giorni di calendario, per i livelli professionali Quadri e A;
 - di 90 giorni di calendario, per i livelli professionali B - C;
 - di 60 giorni di calendario, per i livelli professionali D - E - F.
3. Non sono ammesse né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova, salvo i casi di congedo di maternità e paternità obbligatori e salvo il caso di giustificata assenza dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro. In quest'ultimo caso (malattia o infortunio non sul lavoro), il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro sei mesi.

Nei casi di infortunio sul lavoro il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova al termine del periodo di infortunio.
4. Durante il periodo di prova, nonché al termine dello stesso, ciascuna delle parti può recedere in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso.

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

5. Decorso il periodo di prova il lavoratore si intende confermato in servizio se nessuna delle parti abbia dato disdetta per iscritto.

In tal caso il periodo di prova è utilmente considerato a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali.

Art. 19 **Lavoro a tempo determinato**

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Ai sensi dell'art. 19, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto.
2. Con riferimento all'art. 19, comma 1, lett. a) e all'art. 21, comma 01, del D.Lgs. n. 81/2015, le parti individuano le seguenti causalità:
 - a) incrementi temporanei e non programmabili dell'attività ordinaria;
 - b) fase di avvio di nuovi servizi;
 - c) esigenze derivanti da azioni di innovazione aventi carattere di temporaneità.
3. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale è di 24 mesi, comprensivo di eventuali missioni svolte nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite di 24 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso l'ITL secondo le modalità previste dalla legge e per una durata non superiore a 12 mesi. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.
La durata minima dei contratti a termine è pari a 30 giorni di calendario, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori aventi diritto alla conservazione del posto.
4. In applicazione dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva o in una delle unità produttive ubicate nel territorio della medesima regione che abbiano svolto attività lavorativa in forza di uno o più contratti a termine, nella stessa figura professionale ricercata, per un periodo superiore a 6 mesi. Il diritto di precedenza è esercitabile per le assunzioni effettuate nei 12 mesi successivi alla scadenza dell'ultimo contratto a termine, sempreché il dipendente ne faccia richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto; nel caso

di più aspiranti all'assunzione sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni.

Il congedo di maternità eventualmente fruito durante l'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro è considerato periodo utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al presente punto 4.

Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.

5. Nelle situazioni di cui all'art. 23, comma 2, lettera a), del D.Lgs. n. 81/2015, la fase di avvio è individuata nella durata di 10 mesi, prolungabile a 18 mesi a seguito di negoziazione a livello aziendale.
6. In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, l'attribuzione del premio di risultato spetta anche ai lavoratori con contratto a termine secondo quanto stabilito negli accordi stessi.
7. I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi in materia di sicurezza sul lavoro e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.
8. In applicazione dell'art. 23, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2015, le aziende informeranno semestralmente le RSU, ovvero le RSA ove esistenti, o, in assenza di queste, le strutture territoriali/regionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, sulle quantità dei contratti da stipulare.
Ai sensi dell'art. 19, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2015, il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le RSU, ovvero le RSA ove esistenti, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo modalità definite aziendalmente.
9. In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, ovvero di assunzione a tempo indeterminato nei 12 mesi successivi alla conclusione del precedente rapporto a termine, l'anzianità maturata nella stessa figura professionale o in figura professionale che svolge mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale durante i precedenti contratti a termine sarà computata quale anzianità di servizio.
10. Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia durata iniziale non superiore a tre mesi;

- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In caso di violazione di tali divieti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

11. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo si applicano le disposizioni del Capo III del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. 20 **Lavoro a tempo parziale**

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

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

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

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

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

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

Per i lavoratori assunti a tempo parziale:

- per il tempo parziale verticale la prestazione non potrà essere, di norma, inferiore al 50% dell'orario normale settimanale, mensile o annuale;

- per il tempo parziale orizzontale la prestazione settimanale, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi, non potrà essere inferiore al 50% dell'orario normale settimanale.
5. Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, sino al limite del tempo pieno e nel caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno.
6. Le ore di lavoro eccedenti quelle definite al precedente punto 5 possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato e sono retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario. Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.
7. Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria come definita nel presente CCNL.
8. La retribuzione prevista per le ore supplementari è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il T.F.R.
9. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, nel rispetto delle previsioni contrattuali in materia.
10. Restano fermi i diritti del lavoratore previsti dall'art. 8, comma 1 (legittimità del rifiuto di accettare la trasformazione a tempo parziale), comma 3 (diritto del lavoratore affetto da patologia oncologica o da grave patologia cronico-degenerativa ingravescente ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, nonché a ritornare a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso), comma 7 (diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale in luogo del congedo parentale di cui all'art. 33, punto 2, del presente CCNL), punto 8 (informativa preventiva al personale a tempo pieno in caso di nuove assunzioni a tempo parziale) del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.
- Analogamente, ai sensi dell'art. 24, comma 6, del D.Lgs. n. 80/2015, la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati in forza del medesimo art. 24, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

11. L'azienda, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, procederà alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale del lavoratore che ne faccia richiesta, per i seguenti casi di gravi e comprovate necessità familiari:
 - a. patologie oncologiche o altre gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori;
 - b. assistenza di persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e che necessita di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
 - c. figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
12. Ai di fuori dei casi sopra richiamati, l'azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predeterminato, definito tra lavoratore e azienda.
13. Nei casi di cui ai precedenti punti 11 e 12, a parità di condizioni si farà riferimento all'anzianità di servizio.
14. Nei casi di cui ai precedenti punti 11 e 12, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente punto deve essere informato dei motivi per cui è stato assunto e non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui all'art. 25 del presente contratto.
15. Ai sensi dell'art. 8, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2015, il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno presso la medesima unità produttiva, per l'espletamento delle medesime mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale.
16. Nel caso di lavoro a tempo parziale nel settore dell'esercizio, l'azienda dovrà accertare che non sussistano incompatibilità che possano essere in contrasto con la regolarità del servizio e/o la sicurezza dell'esercizio.
17. Su accordo scritto tra azienda e lavoratore potranno essere concordate clausole elastiche relative alla variazione della collocazione della prestazione lavorativa o alla variazione in aumento della sua durata.
Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.

-
18. Il rifiuto di sottoscrivere clausole elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.
 19. Ai sensi dell'art. 6, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015, al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 8, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 (patologia oncologica o grave patologia cronico-degenerativa ingravescente), ovvero in quelle di cui all'art. 10, comma 1, della L. n. 300/1970 (lavoratori studenti), nonché ai lavoratori di cui al punto 11 del presente articolo, è riconosciuta la facoltà di revocare gli accordi scritti sulle clausole elastiche.
L'esercizio della facoltà di revoca deve essere comunicata per iscritto dal lavoratore all'azienda con un preavviso minimo di 30 giorni di calendario, corredata della documentazione idonea a comprovare le condizioni che ne danno titolo.
Il lavoratore può richiedere altresì, per iscritto, di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute.
 20. Le variazioni di cui al precedente punto 17 del presente articolo devono essere preannunciate con un preavviso di 7 giorni, ridotto a 2 giorni lavorativi in caso di oggettive esigenze di servizio, e sono compensate con una maggiorazione del 5% della quota oraria della retribuzione di cui al punto 1.1 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.
 21. Il compenso di cui al precedente punto 20 è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge compreso il T.F.R..
 22. Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa, fermo restando quanto previsto dalla lettera g) dell'art. 56 (Doveri del personale) del presente CCNL.
 23. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo si applicano le disposizioni del Capo II del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. 21 **Apprendistato professionalizzante**

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali (figura professionale). Esso può essere instaurato, ai sensi dell'art. 44, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, con soggetti di età compresa tra i 18 e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età.

Per i soggetti in possesso di una qualificazione professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere altresì instaurato, senza limiti di età, con i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, nonché i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015 ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale.

2. La durata del contratto di apprendistato professionalizzante non può essere inferiore a 6 mesi e, fatto salvo quanto previsto all'ultimo paragrafo del successivo punto 7, superiore a 3 anni. In caso di attivazione di tirocinio extracurriculare, la durata del contratto potrà essere ridefinita con accordo aziendale, tenendo anche conto della durata del tirocinio.
 3. Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta tra azienda e lavoratore e deve contenere la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione (figura professionale) al conseguimento della quale è finalizzato il contratto, la durata del contratto, il periodo di prova, il piano formativo individuale come definito nel presente CCNL (All. B), che indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione.
 4. Qualora il candidato ne sia sprovvisto, il piano formativo individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o da regolamenti, da ottenere nei tempi programmati, nel rispetto delle disposizioni regolamentari vigenti, in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.
 5. La durata del periodo di prova è quella stabilita all'art. 18 del presente CCNL, con riferimento al livello professionale relativo alla qualificazione (figura professionale) al conseguimento della quale è finalizzato il contratto.
 6. Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015.
 7. Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante sarà attribuita la figura professionale da conseguire e lo stesso, convenzionalmente, per i primi 24 mesi sarà inquadrato nella posizione retributiva più elevata del livello professionale immediatamente inferiore a quello previsto per la figura professionale attribuita e, per i successivi 12 mesi nella posizione retributiva iniziale del livello professionale di destinazione finale.
- Nell'ipotesi in cui il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante sia in possesso di apposito attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività

da svolgere, lo stesso sarà inquadrato per tutta la durata del contratto nella posizione retributiva iniziale del livello professionale previsto per la figura professionale alle cui attività è finalizzata la formazione.

Con riferimento alla figura professionale di Specialista Tecnico Amministrativo, il lavoratore in possesso di laurea magistrale richiesta quale elemento essenziale per l'assunzione sarà inquadrato, per tutta la durata del contratto, prevista in 24 mesi, nel livello professionale B, posizione retributiva B2.

8. Per la durata complessiva del contratto al lavoratore saranno attribuiti i trattamenti economici aggiuntivi connessi allo svolgimento delle mansioni proprie della figura professionale da conseguire.
9. Al termine del contratto di apprendistato professionalizzante, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro l'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, con esclusione dei primi 24 mesi ai soli fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.
10. In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, l'attribuzione del premio di risultato ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante avverrà secondo quanto stabilito negli accordi stessi.
11. Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro si applica quanto previsto dall'art. 31 del presente CCNL.
12. Agli apprendisti spettano il trattamento economico e gli eventuali servizi aziendali secondo quanto previsto dal presente CCNL.
13. La formazione da erogare all'apprendista si distingue in formazione di tipo professionalizzante e formazione di base e trasversale.
14. La durata della formazione è pari a 120 ore nel triennio per la formazione di base e trasversale e ad almeno 80 ore medie annue per la formazione professionalizzante. Viene demandata alla discrezionalità aziendale la facoltà di articolare le ore di formazione nell'arco della durata complessiva del contratto.
15. Ai sensi della legislazione vigente la formazione di base e trasversale potrà essere erogata in modalità esterna o interna alle aziende. In quest'ultimo caso l'azienda dovrà possedere i seguenti standard minimi necessari per esercitare le funzioni di soggetto formativo:
 - presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
 - presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;

- disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.

Nel caso di gruppi di imprese, la formazione con modalità interna potrà essere erogata a tutte le aziende del gruppo.

16. La formazione professionalizzante comprende anche l'adibizione alle mansioni proprie della qualificazione contrattuale (figura professionale) da conseguire, che potranno essere svolte autonomamente purché l'apprendista sia in possesso delle relative abilitazioni, ove prescritte.
17. E' possibile stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento sia della formazione interna che di quella esterna in coincidenza con particolari periodi lavorativi e punte di più intensa attività.
18. La formazione effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa vigente in materia.
19. Il lavoratore apprendista dovrà essere affiancato da un tutor, con le seguenti caratteristiche:
 - lavoratore qualificato con livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista consegnerà alla fine del periodo di apprendistato;
 - svolgimento di attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
 - possesso di almeno tre anni di esperienza lavorativa.
20. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.
21. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario.
22. L'utilizzazione degli apprendisti nelle attività di condotta e scorta dei treni deve essere coerente con le abilitazioni conseguite in applicazione della normativa vigente.
23. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60% degli apprendisti dipendenti dalla medesima azienda, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni decimali qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5. Per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore alle 50 unità, la percentuale di conferma degli apprendisti assunti nei trentasei mesi precedenti è pari al 20%. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa o per mancato conseguimento delle abilitazioni indicate nel progetto formativo. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un

apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Ai sensi dell'art. 42, comma 8, del D.Lgs. n. 81/2015, gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente punto sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

24. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge.
25. Le figure professionali ed i piani formativi per l'attivazione del contratto di apprendistato professionalizzante sono quelli di seguito riportati:

Figure professionali

Capo Stazione - (livello professionale B),
Macchinista - (livello professionale B),
Capo Treno/Capo Servizi Treno - (livello professionale B),
Specialista Tecnico Commerciale - (livello professionale B),
Capo Tecnico Infrastrutture - (livello professionale B),
Capo Tecnico Rotabili - (livello professionale B),
Specialista Tecnico Amministrativo - (livello professionale B)
Tecnico di Ufficio - (livello professionale C)
Tecnico Polifunzionale Treno - (livello professionale C),
Tecnico di Protezione Aziendale - (livello professionale C)
Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture - (livello professionale D),
Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili - (livello professionale D);
Operatore Specializzato della Circolazione - (livello professionale D);
Operatore Specializzato Attività di supporto/Operatore Specializzato di Protezione Aziendale - (livello professionale D).

Piani formativi

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

In caso di attivazione di tirocinio extracurricolare, fatte salve le intese già in essere a livello aziendale, i piani formativi saranno ridefiniti con accordo aziendale, tenendo conto della formazione durante il tirocinio.

Le figure professionali e i piani formativi potranno essere integrati con specifico accordo tra le parti stipulanti il presente CCNL, ovvero tra le parti a livello aziendale, qualora le imprese, in relazione alle esigenze produttive, lo richiedano, anche con riferimento all'inserimento di personale operativo in possesso di specifiche certificazioni/abilitazioni.

Art. 22
Altre tipologie di apprendistato

Al fine di favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, le parti condividono la volontà di adottare strumenti di integrazione, in un sistema duale, di formazione e lavoro. Con tale obiettivo, le parti definiranno specifiche intese per l'accesso all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e all'apprendistato di alta formazione e ricerca di cui agli artt. 43 e 45 del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. 23
Somministrazione a tempo determinato

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ai sensi dell'art. 35, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.



2. L'azienda comunicherà preventivamente alla RSU o RSA ove esistenti, o, in mancanza, alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, il numero e la figura professionale dei lavoratori interessati e la durata delle missioni. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione è fornita entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura. Le parti convengono che la comunicazione di cui al presente punto assorbe quella prevista dall'art. 36, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015.
3. I lavoratori somministrati a tempo determinato dovranno essere in possesso delle specifiche abilitazioni/patenti prescritte per le mansioni da svolgere.
4. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso le aziende utilizzatrici i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla L. n. 300/1970.

-
5. Ai sensi dell'articolo 31, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, i lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

Art. 24 Smart working

1. Le parti intendono favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, promuovendo l'introduzione dello smart working quale strumento utile ai fini di una più efficiente organizzazione del lavoro tesa al perseguimento di incrementi di competitività e produttività.
2. A tal fine, a livello aziendale, le parti potranno definire accordi per la disciplina dello smart working in coerenza con le linee di indirizzo definite nel "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, nell'ambito delle quali si confermano il diritto alla disconnessione e la volontarietà da parte del lavoratore.
3. Nei casi in cui il lavoratore, affetto da una malattia grave tra quelle individuate al punto 8 dell'art. 31 del presente CCNL, lo richieda, può essere attivata la prestazione di lavoro con la modalità smart working, previo accordo tra le parti (lavoratore e datore di lavoro).
4. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in essere.

Art. 25 Percentuali di utilizzo

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato, le missioni in somministrazione a tempo determinato, nonché il contratto di lavoro a tempo indeterminato con modalità a tempo parziale, sono attivabili:
 - nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 40% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili;
 - nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti;
 - nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 25% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.

2. Se dall'applicazione delle percentuali di cui al punto precedente risultassero frazioni di unità, il numero dei lavoratori da assumere è elevato all'unità superiore.
3. Le limitazioni di cui ai punti precedenti non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 e per i contratti part-time che facciano seguito ad una richiesta di trasformazione da parte del dipendente o ad una trasformazione derivante da disposizioni di legge.

Art. 26
Classificazione professionale

1. Premessa

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

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

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

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

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

Nell'ambito di ciascun livello professionale sono individuate differenti posizioni retributive che, sulla base delle caratteristiche complementari di ciascuna figura professionale esprimono, in forma distinta per le diverse figure professionali o per gruppi di esse, il grado di competenza maturata nello svolgimento delle mansioni e la professionalità acquisita, anche con riferimento alle abilitazioni/patenti.

- 1.3 I lavoratori devono essere adibiti alle mansioni proprie per le quali sono stati assunti o a quelle corrispondenti al livello professionale superiore che abbiano successivamente acquisito ovvero, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte purché in possesso delle abilitazioni e dei requisiti richiesti e mantenendo la retribuzione relativa al livello professionale/parametro retributivo di provenienza di cui al punto 1.1 ed alla lettera c) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL, nonché degli altri elementi fissi e continuativi eventualmente riconosciuti a livello aziendale. Le restanti voci retributive di cui al presente CCNL, nonché gli eventuali ulteriori elementi retributivi previsti a livello aziendale, saranno riconosciuti in relazione alla figura professionale rivestita e all'attività effettivamente svolta, secondo quanto previsto dai medesimi contratti.

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 ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo comunque non inferiore a tre mesi continuativi.

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

- 1.5 Le parti convengono che, tramite accordi anche a livello aziendale, potranno essere concordati gli opportuni adeguamenti della presente disciplina qualora lo sviluppo tecnico organizzativo del settore, le esigenze produttive delle aziende o gli accordi aziendali applicativi del presente CCNL evidenziassero la necessità di individuare nuove figure professionali, in coerenza con l'impianto classificatorio definito nel presente articolo.
- 1.6 In considerazione delle innovazioni tecnologiche in atto nel settore del trasporto ferroviario, anche con specifico riguardo agli sviluppi riferiti all'intelligenza artificiale ed alle conseguenti opportunità in materia di sicurezza, le parti convengono di istituire, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, una Commissione paritetica con il compito di analizzare le soluzioni digitali, già esistenti o emergenti, finalizzate al miglioramento dei processi produttivi, valutandone i riflessi sull'organizzazione del lavoro e proponendo alle parti possibili interventi di adeguamento del sistema di classificazione professionale in coerenza con le nuove professionalità, anche in ottica di valorizzazione delle competenze dei lavoratori.

2. DECLARATORIE E FIGURE PROFESSIONALI

Livello professionale F: GENERICI

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività manuali e/o generiche, anche di sorveglianza di impianti e/o strutture, per le quali occorrono conoscenze professionali elementari, sulla base di indicazioni ricevute, ovvero in applicazione di metodi operativi predefiniti e procedure codificate in relazione all'esperienza e alle abilitazioni conseguite.

Può essere richiesto l'utilizzo di mezzi, strumenti, apparecchiature di uso semplice. Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo delle Navi Traghetto.

Figure professionali esemplificative:

Manovale

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

Pulitore impianti fissi e a bordo treno

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

Generici (servizi ausiliari)

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

Addetto di logistica

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

Addetto al minibar

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

Mozzo

Allievo comune polivalente

Piccolo di cucina

Passaggi di posizione retributiva

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

Livello professionale E: OPERATORI

Declaratoria

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

Figure professionali esemplificative:

Addetto di bordo

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

Operatore polivalente di condotta e manovra nei raccordi

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, svolgono attività di condotta e manovra esclusivamente nei raccordi industriali e commerciali con le relative operazioni accessorie nei binari di presa e consegna, provvedendo, se collocati almeno nella posizione retributiva 2, anche al coordinamento ed al controllo di lavoratori di livello pari o inferiore, comprese le attività amministrative connesse.

Meccanico officina fissa/mobile

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

Armatore ferroviario raccordi/Referente armamento ferroviario

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

Ausiliario (Circolazione, Manovra Infrastruttura, Manovra Rotabili, Uffici)

Lavoratori che svolgono attività di carattere operativo anche amministrative di limitata complessità nell'ambito dei rispettivi settori di attività a supporto della realizzazione del processo lavorativo.

Operatore (servizi ausiliari e/o di pulizia)

Lavoratori che svolgono attività di carattere operativo di limitata complessità nell'ambito dei rispettivi settori di attività a supporto della realizzazione del processo lavorativo.

Operatore qualificato di logistica

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

Addetto ai servizi di ristorazione a bordo treno

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

prodotti commercializzati. Il tutto nel rispetto delle norme igieniche, amministrative e fiscali vigenti.

Comune polivalente
Giovanotto di coperta
Garzone di camera
Cameriere

Passaggi di posizione retributiva

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

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

Livello professionale D: OPERATORI SPECIALIZZATI

Declaratoria

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

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che, in possesso della qualificazione professionale necessaria, svolgono attività operative e pratiche in assistenza e a supporto del personale medico e paramedico, nonché i lavoratori che svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghetti ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo delle Navi Traghetto.

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

Figure professionali esemplificative:

Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture

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

Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili

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

Operatore Specializzato Circolazione

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

Operatore Specializzato Commerciale

Lavoratori che svolgono sia a terra che a bordo treno attività di assistenza e accoglienza della clientela, anche con riferimento ai settori dell'accompagnamento notte e della ristorazione dialogando in lingua straniera quando necessario e provvedendo, con ogni iniziativa atta, ad assicurare il miglior comfort possibile, effettuando anche prestazioni connesse con iniziative promozionali e commerciali. Concorrono ad assicurare il buon andamento del servizio e del corretto adempimento delle norme igieniche, tecnico/amministrative e fiscali.

Operatore Specializzato Attività di supporto/Operatore Specializzato di Protezione Aziendale

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

Operatore Specializzato di logistica

Lavoratori che nell'ambito delle attività di logistica sussidiarie ai servizi a bordo treno in condizioni di autonomia operativa coordinano le attività del personale di livello inferiore relative alle operazioni di trasporto da e per il treno, di carico e di scarico delle merci, attrezzature e materiali utili ai servizi di bordo, alle operazioni di

ricezione, presa in consegna, magazzinaggio, custodia e smistamento sia di prodotti alimentari che non alimentari, delle attrezzature di bordo.

Responsabile dei servizi di bordo

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

Coordinatore di cantiere

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

Coordinatore di armamento ferroviario

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

Operatore gruista (nei terminal)

Operatore avente specifica professionalità e specializzazione, addetto alla guida di mezzi complessi (autoarticolati, gru semoventi e gru a portale).

Operatore meccanico (nei terminal)

Operatore addetto alla manutenzione e riparazione dei mezzi aziendali utilizzati nelle attività di terminalizzazione.

Operatore sanitario specializzato

Marinaio

Dispensiere cuoco

Passaggi di posizione retributiva

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

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

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

Livello professionale C: TECNICI

Declaratoria

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

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che, in possesso delle qualificazioni professionali necessarie, sulla base delle norme vigenti e di apposite istruzioni svolgono attività operative di natura tecnico-sanitaria ed amministrativa, nonché quelle connesse all’accertamento psico-attitudinale e per l’ergonometria, nonché i lavoratori che svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nel settore marittimo delle Navi Traghetto.

Rientrano in tale livello i lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni/patenti e sulla base delle conoscenze acquisite attraverso una specifica formazione o esperienza professionale maturata nelle posizioni retributive e nei livelli professionali inferiori, nell’ambito dei rispettivi settori di attività concorrono alla realizzazione dei processi produttivi anche attraverso il coordinamento ed il controllo delle attività di personale di livello pari o inferiore.

Figure professionali esemplificative

Tecnico della Manutenzione Infrastrutture

Lavoratori che svolgono attività tecnico-operative di installazione e manutenzione degli impianti e degli apparati, anche attraverso l’utilizzo di schemi, disegni e tecnologie complesse, nonché relative a produzione di componenti e apparecchiature dell’infrastruttura ferroviaria, realizzando, inoltre, il connesso controllo amministrativo.

Tecnico della Manutenzione Rotabili

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

Tecnico della Circolazione

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

Tecnico di Verifica e Formazione Treno

Lavoratori che svolgono, nel rispetto di norme e regolamenti prefissati, al fine di garantire il rispetto delle norme di sicurezza e circolazione, attività tecniche, di controllo e verifica sul materiale rotabile, nonché attività operative/tecnico-pratiche/amministrativo-contabili con specifica preparazione professionale in relazione ai processi di gestione del materiale rotabile e della formazione dei convogli ed in coerenza con le norme di sicurezza e circolazione.

Tecnico di Manovra e Condotta

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

Tecnico Polifunzionale Treno

Lavoratori che possono svolgere almeno due 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; previa abilitazione al mezzo di trazione, di movimenti di convogli merci o vuoti viaggiatori su tratti di linea specificatamente delimitati e autorizzati oppure tra impianti della stessa località con locomotive da treni/manovra, di locomotori isolati o accoppiati, di materiali vuoti (anche leggeri) tra gli scali e/o impianti di una stessa località; di supporto al macchinista in servizio ai treni, intervenendo in caso di emergenza.

Tecnico di 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 favorendo le necessarie attività di tutela; supporto all’operato del personale incaricato di verificare la regolarità dei titoli di viaggio e le violazioni al regolamento di polizia ferroviaria; presenziamento degli asset aziendali in occasione di eventi che possano provocare ripercussioni sull’attività aziendale svolgendo attività di raccordo con le autorità di P.S.; controllo e verifica della corretta applicazione dei sistemi di sicurezza connessi in occasione di trasporti di merci speciali o pericolose.

Tecnico di Ufficio

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

Tecnico Commerciale a terra/a bordo

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

Tecnico di Logistica

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

Tecnico polivalente terminalista

Tecnico che negli impianti di terminalizzazione svolge una o più delle seguenti attività: Gruista – Meccanico – Manovra.

Tecnico Sanitario

Elettricista

Motorista

Carpentiere

Operaio di Coperta

Passaggi di posizione retributiva

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

Livello professionale B: TECNICI SPECIALIZZATI

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che espletano, con maggiore autonomia operativa e discrezionalità nell'ambito di procedure e istruzioni ricevute, attività richiedenti un elevato livello di conoscenza, di professionalità e di competenze tecniche, specialistiche, di sicurezza e coordinamento dei lavori, commerciali e/o gestionali, di protezione aziendale, finalizzate alla realizzazione dei processi produttivi, anche attraverso l'addestramento al lavoro, il controllo delle attività e dei processi produttivi e il coordinamento di personale di livello pari o inferiore.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che, in possesso delle qualificazioni professionali necessarie, svolgono attività tecnico-sanitarie nell'ambito delle mansioni previste dalla vigente normativa per l'infermiere professionale e coadiuvano il medico sulla base di apposite istruzioni negli accertamenti clinico-strumentali, oppure svolgono le operazioni connesse all'esecuzione di esami radiologici, di analisi cliniche, chimiche e microbiologiche, di igiene industriale e di riabilitazione, nonché i lavoratori che svolgono la loro attività a bordo delle navi in servizio di traghettamento ferroviario in attuazione delle disposizioni legislative ed amministrative vigenti nei settori marittimi dei Capi Servizio e dello Stato Maggiore delle Navi Traghetto.

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

Figure professionali esemplificative:

Capo Stazione

Lavoratori che svolgono attività di dirigenza della circolazione dei treni, di sorveglianza e coordinamento tecnico/pratico/amministrativo/gestionale in ambito stazione e nei settori relativi all'andamento dei treni, di applicazione delle norme regolamentari dell'esercizio ferroviario.

Capo Tecnico Infrastrutture

Lavoratori che svolgono attività tecnico/operative/organizzative/gestionali e contabili finalizzate alla realizzazione ed al controllo dei processi produttivi di manutenzione e

realizzazione dell'infrastruttura ferroviaria in linea, negli impianti, nei cantieri e nei laboratori.

Capo Tecnico Rotabili

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

Specialista Tecnico Amministrativo

Lavoratori che svolgono attività: amministrative, gestionali, di supporto e collaborazione, di studio, di ricerca e di coordinamento; specialistiche tecnico-amministrative, contabili, di controllo, verifica e collaudo, di disegno, misurazione e rilievo, di partecipazione alla progettazione nonché di collaborazione e coordinamento di particolari attività.

Specialista Tecnico Commerciale

Lavoratori con qualificata competenza professionale che svolgono attività relative alla promozione, alla vendita nonché alla realizzazione del contratto di trasporto, di sorveglianza e di coordinamento tecnico, pratico, amministrativo e contabile, di collaudo e verifica dei materiali e di assistenza alla clientela, anche dialogando in lingua straniera.

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.

Capo Treno/Capo Servizi Treno

Lavoratori che svolgono attività relative alla dirigenza, sorveglianza e responsabilità del convoglio relativamente alla circolazione, anche con interventi sul materiale, ivi compresa l'effettuazione della prova freno nei casi previsti sulla base dei regolamenti e della normativa vigenti; alla compilazione e conservazione dei documenti di viaggio, al coordinamento del personale di scorta, alla sorveglianza e controllo sulla regolarità del servizio viaggiatori e sui servizi svolti da terzi a bordo treno nell'ambito delle rispettive responsabilità, alla emissione e controllo di biglietti di viaggio, alla assistenza e informazione della clientela, anche dialogando in lingua straniera, al controllo ed intervento nelle attività di manovra e scambi in particolari situazioni, di coadiutore del macchinista nei casi previsti e in eventuali altri casi con il possesso di specifiche abilitazioni.

Macchinista

Lavoratori che svolgono attività di condotta di mezzi di trazione con relativo materiale rimorchiato, su treni che circolano sull'intera infrastruttura ferroviaria

nazionale, o su tratti di linea della stessa specificatamente autorizzati, con le responsabilità sul convoglio definite in base ai regolamenti e alle normative vigenti e le cui competenze alla condotta sulla infrastruttura ferroviaria nazionale vengono certificate dai soggetti competenti previsti dalle discipline legislative in materia. Effettuano visite di controllo e di accertamento tecnico sui mezzi di trazione, eseguono la prova freno ed intervengono sui mezzi medesimi e, nei casi previsti, sul materiale rimorchiato.

Tecnico specializzato polivalente terminalista

Tecnico specializzato che negli impianti di terminalizzazione svolge una o più delle seguenti attività: Impiegato – Gruista – Manovra.

Coadiutore medico

Tecnico Sanitario Specializzato

Nostromo

Capo Elettricista

Capo Motorista

Ufficiale Navale

Ufficiale di Macchina

Passaggi di posizione retributiva

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

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

Livello professionale A:

DIRETTIVI

Declaratoria

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

risorse affidate di livello pari o inferiore.

Figure professionali esemplificative

Esperto/Impiegato Direttivo

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

Responsabili di piattaforma

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

Capo traffico traslochi

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

Capo commessa commerciale

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

Livello professionale Q:QUADRI

Declaratoria

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

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

Posizione retributiva 2

Figure professionali esemplificative

Responsabile linea/struttura operativa-tecnica

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

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, 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. Rappresentano il raccordo necessario per le attività di studio, progettazione e realizzazione dei sistemi security necessari alla tutela degli asset aziendali.

Professional

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

Professional sanitario

Primo Ufficiale Navale

Primo Ufficiale di Macchina

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

Posizione retributiva 1

Figure professionali esemplificative

Responsabile Struttura operativa complessa

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

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 anormalità rilevanti; gestiscono rapporti, al livello di competenza, con Polfer, Protezione Civile, Prefetture e Organismi e Istituzioni, nonché delle attività di protezione aziendale nelle situazioni di anormalità ed eventi critici; elaborano e redigono appositi piani di dettaglio per la tutela degli impianti, provvedendo a determinare le misure di protezione necessarie.



Professional Senior

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

Comandante
Direttore di Macchina

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

Passaggio di posizione retributiva

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

ATTIVITA' POLIFUNZIONALI

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

PARTE III

ORARIO DI LAVORO

Art. 27

Orario di lavoro

1. *Disciplina generale*

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

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

Per i lavoratori che operano nei turni di cui alla lettera b) del successivo punto 1.6 l'orario settimanale di 38 ore si calcola come media nello sviluppo del turno, di norma nel mese, con i limiti minimi e massimi rispettivamente di 30 e 44 ore settimanali.

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

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

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

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

ore e durata minima di 30 ore, per un solo periodo nell'anno di durata non superiore a 4 mesi.

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

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

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

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

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

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

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

Per il personale operante a terra dipendente dalle aziende dei servizi accessori, complementari, di supporto e/o di pulizia, con contrattazione a livello aziendale il periodo di lavoro giornaliero diurno interessante la fascia oraria 5.00-24.00 di cui al primo paragrafo del presente punto 1.4 potrà essere elevato fino ad un massimo di 1 ora.

Per lo stesso personale il periodo di lavoro giornaliero che interessi la fascia oraria 0.00-5.00 avrà una durata programmata massima di 10 ore, fermo restando la media

di 8 ore tra due riposi settimanali consecutivi.

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

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

La ripartizione dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni, fatti salvi gli accordi in essere, sarà oggetto di specifico accordo a livello di contrattazione aziendale con le strutture sindacali interessate delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, nell'ambito di una procedura negoziale da attivarsi almeno due mesi prima della sua applicazione e da concludersi entro 20 giorni dalla attivazione della procedura stessa.

1.6 L'orario di lavoro giornaliero può essere articolato:

- a) in turni avvicendati nelle 24 ore;
- b) in turni non cadenzati nelle 24 ore (ad es.: personale mobile);
- c) in turni avvicendati su 2 periodi giornalieri (turni in seconda);
- d) su prestazione unica giornaliera.

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

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

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

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

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

Per il personale dipendente dalle aziende che svolgono servizi accessori, complementari, di supporto e/o di pulizia sui treni in stazionamento, negli impianti ferroviari o negli uffici, le aziende stesse potranno programmare l'orario spezzato di cui al presente punto 1.7 previa contrattazione con le RSU, o con le RSA ove esistenti.

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

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

- 1.9 Si considera lavoro notturno ai fini delle maggiorazioni stabilite dall'art. 75 (Indennità per lavoro notturno) del presente CCNL quello compreso tra le ore 22.00 e le ore 6.00.

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

I servizi notturni sono programmabili nel numero massimo di:

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

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

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

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

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

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

- 1.11 Il riposo minimo settimanale, come definito al punto 1 dell'art. 29 (Riposo settimanale e giorni festivi) del presente CCNL, non potrà essere inferiore a 48 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultimo periodo di lavoro, fatto salvo quanto previsto per il personale mobile al successivo punto 2 (Disciplina particolare per il personale mobile).

Nel caso di articolazione dell'orario settimanale su 6 giorni, il riposo minimo settimanale non potrà essere inferiore a 35 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultimo periodo di lavoro, comprendente un'intera giornata di calendario.

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

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

A tal fine si considerano utili anche le pause per la refezione e ogni altro spazio temporale nel quale il lavoratore, pur essendo a disposizione del datore di lavoro, non sia nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni, nonché, per i lavoratori il cui periodo di lavoro giornaliero è articolato ai sensi del precedente punto 1.7, l'intervallo collocato tra i due periodi di lavoro.

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

2. *Disciplina particolare per il personale mobile*

- 2.1 Definizioni:

- a) il presente punto 2 si applica al personale definito alla successiva lettera b) quando è utilizzato in servizio ai treni, compresi eventuali trasferimenti di materiale rotabile non in servizio commerciale, ovvero al personale navigante (PNT) di cui alla successiva sezione specifica 2.7.H, o in almeno una delle attività di cui alla successiva lettera c).

Per quanto non diversamente disciplinato, a detto personale si applica la disciplina generale di cui al precedente punto 1 del presente art. 27;

- b) ai fini della presente disciplina e con riferimento all'art. 26 (Classificazione professionale) del presente CCNL, si definisce:

- *personale di macchina (PDM)*: il lavoratore, dipendente dall'impresa ferroviaria o dal Gestore dell'Infrastruttura ferroviaria, al quale è attribuita la figura professionale di "Macchinista";
 - *personale di bordo (PDB)*: il lavoratore, dipendente dall'impresa ferroviaria o dal Gestore dell'Infrastruttura ferroviaria, al quale è attribuita la figura professionale di "CapoTreno/Capo Servizi Treno", o la figura professionale di "Tecnico Commerciale a bordo", ovvero la figura professionale di "Operatore Specializzato Commerciale";
 - *personale polifunzionale treno (PPT)*: il lavoratore, dipendente dall'impresa ferroviaria, al quale è attribuita la figura professionale di "Tecnico Polifunzionale Treno";
 - *personale dei servizi (PDS)*: il lavoratore, di norma non dipendente dall'impresa ferroviaria, al quale, per ognuna delle articolazioni che seguono, è attribuita la figura professionale di:
 - per il *personale di accompagnamento notte (PAN)*: "Operatore Specializzato Commerciale" o "Addetto di Bordo";
 - per il *personale di assistenza e/o ristorazione (PAR)*: "Operatore Specializzato Commerciale";
 - per il *personale ausiliario e/o pulizia (PAP)*: "Pulitore a bordo treno";
 - *personale navigante (PNT)*: il lavoratore, di norma dipendente dalla società che effettua il servizio marittimo di traghettiamento ferroviario, al quale è attribuita una delle figure professionali di Mozzo, Allievo comune polivalente, Piccolo di cucina, Comune polivalente, Giovanotto di coperta, Garzone di camera, Cameriere, Marinaio, Dispensiere cuoco, Elettricista, Motorista, Carpentiere, Operaio di coperta, Nostromo, Capo Elettricista, Capo Motorista, Ufficiale Navale, Ufficiale di macchina, Primo Ufficiale Navale, Primo Ufficiale di macchina, Comandante, Direttore di Macchina;
- c) agli stessi fini si definisce *lavoro* il tempo nel corso del quale il lavoratore svolge una delle seguenti attività:
- *condotta*, nel corso della quale il PDM è responsabile della guida del treno. A sua volta, tale attività si definisce:
 - *continuativa*, quando, nell'ambito di uno stesso periodo di lavoro giornaliero, si svolge in servizio al medesimo treno o a più treni e comunque con modalità operative, comprese le attività accessorie e complementari, che non ne determinino le interruzioni di continuità descritte per la "condotta effettiva" nel capoverso successivo del presente alinea;

- *effettiva*, data, nell'ambito di uno stesso periodo di lavoro giornaliero, dalla sommatoria dei periodi di condotta continuativa di cui al precedente capoverso del presente alinea, interrotti da una pausa di almeno 15 minuti netti nei quali il PDM non deve effettuare operazioni al treno, ovvero da fermate di servizio in orario della durata di almeno 30 minuti, nelle quali però non sia prevista la sostituzione del mezzo di trazione. Tali interruzioni assorbono la pausa di cui al primo capoverso del precedente punto 1.12.
- *scorta*, nel corso della quale il PDB o il PPT, ovvero il PDS, nell'ambito delle rispettive competenze, opera in servizio al treno;
- *accessoria*, nel corso della quale il PDM esegue la messa in servizio e la messa fuori servizio del mezzo di trazione, o il PDB, ovvero il PPT, oppure il PDS, nell'ambito delle rispettive competenze, svolgono operazioni preliminari o successive connesse alla circolazione o al servizio del treno, ovvero, altresì, il PDM o il PDB/PPT/PDS, procedono alle operazioni di consegna diretta nei casi di cambio con altro equipaggio in servizio al medesimo treno;
- *complementare*, nel corso della quale il PDM esegue, per esigenze di esercizio dell'azienda o del gestore dell'infrastruttura, operazioni di spostamento del mezzo di trazione e/o del convoglio precedenti e/o successive al servizio del treno, ovvero, attività nel corso della quale, ove necessario e nell'ambito delle proprie competenze, il PPT supporta il PDM durante l'esecuzione di dette operazioni;
- *riserva*, nel corso della quale il personale è presente in un impianto e a disposizione dell'azienda per l'eventuale esecuzione di un servizio, ovvero di una o più delle attività sopra descritte;
- *sosta di servizio*, nel corso della quale il personale, nell'ambito di uno stesso periodo di lavoro giornaliero, rimane a disposizione dell'azienda presso un impianto al termine di una delle attività previste ed in attesa di iniziare la successiva programmata;
- *pausa*, nel corso della quale, nell'ambito di una sosta di servizio, di uno spostamento di servizio o di un periodo di riserva, il personale beneficia di un intervallo di tempo ai fini del recupero psico-fisico pur rimanendo a disposizione dell'azienda;
- *spostamento di servizio*, nel corso del quale il personale, senza svolgere attività di condotta o di scorta e su disposizione dell'azienda:
 - si reca anche in treno presso una località posta al di fuori della propria base operativa di assegnazione, provenendo da quest'ultima, oppure,

viceversa, presso una località appartenente alla propria base operativa provenendo da una località esterna a detta base operativa;

- si sposta tra località diverse collocate al di fuori della propria base operativa di assegnazione;
- si reca presso la struttura alberghiera per la fruizione del riposo fuori residenza dopo l'effettuazione di un periodo di lavoro giornaliero o, viceversa, proviene dalla stessa per effettuare un periodo di lavoro giornaliero, con percorrenza superiore a 10 minuti per ognuno dei due casi;
- si sposta tra impianti collocati all'interno della propria base operativa di assegnazione, tra l'una e l'altra delle attività sopra descritte;

d) sempre agli stessi fini, si definisce inoltre:

- *base operativa*: entità organizzativa convenzionale entro il cui perimetro il personale mobile può iniziare o terminare il servizio, composta dall'insieme degli impianti ferroviari collocati all'interno del territorio comunale della sede di lavoro del lavoratore. Con contrattazione a livello aziendale il perimetro della base operativa potrà essere diversamente individuato sulla base di specifiche esigenze produttive ed organizzative;
- *modulo di equipaggio*: modello organizzativo di servizio ai treni definito secondo le disposizioni dell'ANSFISA (Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture stradali e autostradali), ove previste, e gli accordi aziendali, articolato come segue:
 - *MEC1*: modulo di condotta operante con un solo agente PDM in cabina di guida;
 - *MEC2*: modulo di condotta operante con due agenti PDM in cabina di guida;
 - *MEC3*: modulo di condotta operante con un solo agente PDM e un agente PPT in cabina di guida;
 - *MEC4*: modulo di condotta operante con un solo agente PDM e coadiuvato in cabina di guida, nei casi previsti, da un agente PDB;
 - *MEB1*: modulo di bordo operante con un solo agente PDB;
 - *MEB2*: modulo di bordo MEB1 operante con altri agenti PDB;
 - *MES*: modulo di servizio composto da personale PDS, articolato per le rispettive attività in *MES1* (accompagnamento notte); *MES2* (assistenza e/o ristorazione); *MES3* (assistenza e/o pulizia).

E' subordinato all'accordo in sede aziendale l'impiego di ulteriori moduli di equipaggio, sempreché siano coerenti con le disposizioni

dell'ANSFISA e rispettino le condizioni di utilizzazione definite nel presente articolo;

- *riposo giornaliero*: periodo continuativo di tempo a completa disposizione del lavoratore intercorrente tra due periodi di lavoro giornaliero tenuto conto di quanto previsto al successivo punto 2.3, a sua volta definito:
 - *in residenza*: quando è fruito tra il termine di un periodo di lavoro giornaliero e l'inizio di un nuovo periodo di lavoro giornaliero presso la propria base operativa di assegnazione;
 - *fuori residenza (RFR)*: quando non può essere fruito presso la propria base operativa di assegnazione;
 - *servizio in andata e ritorno (A/R)*: composto da un unico periodo di lavoro giornaliero preceduto e seguito da un riposo giornaliero in residenza, ovvero preceduto o seguito da un periodo di riposo settimanale;
 - *servizio con RFR*: composto da due distinti periodi di lavoro giornaliero, tra loro separati da un riposo giornaliero fuori residenza, in cui il primo periodo è preceduto da un riposo giornaliero in residenza o da un riposo settimanale ed il secondo periodo è seguito da un riposo giornaliero in residenza o da un periodo di riposo settimanale;
 - *assenza dalla residenza*, è il periodo intercorrente tra l'ora di partenza effettiva del treno da uno degli impianti ferroviari della base operativa di appartenenza e l'ora reale di arrivo del treno, nello stesso impianto ferroviario in cui ha avuto inizio il periodo di lavoro giornaliero o in altro impianto ferroviario della stessa base operativa, e comprende anche l'eventuale riposo fuori residenza;
- e) infine, allo scopo di disciplinare opportunamente l'articolazione degli orari per rispondere alle diverse modalità organizzative del lavoro e dei regimi di orario e alle condizioni operative di erogazione dei servizi, proprie delle attività che caratterizzano il personale mobile ricompreso nel campo di applicazione del presente CCNL, si individuano le seguenti Sezioni Specifiche quali articolazioni normative del presente punto 2 riferite ad aziende o strutture organizzative delle stesse rispettivamente dedicate, in via esclusiva o prevalente, ad ognuna delle attività di seguito descritte:
- *servizi passeggeri a mercato (SP1)*, comprendenti i servizi circolanti in tutto o in parte su tratte ferroviarie classificate AV/AC;
 - *servizi passeggeri regionali e locali (SP2)*, comprendenti i servizi regolati dalla legislazione nazionale di cui al D.Lgs. n. 422/1997 e s.m.i. e dalla relativa legislazione attuativa regionale, ovvero effettuati tra due Regioni

limitrofe su autorizzazione del competente organismo di cui alla L. 23 luglio 2009, n. 99 e s.m.i., in quanto valutati compatibili con dette legislazioni;

- *servizi passeggeri media-lunga percorrenza (SP3)*, comprendenti tutti gli altri servizi, inclusi quelli effettuati tra due o più Regioni tra loro limitrofe autorizzati dal citato organismo ed i servizi a mercato non rientranti nella definizione di SP1 di cui al precedente 1° alinea;
- *servizi 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 traghetti (SNT).

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

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

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

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

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

Nei casi in cui vengano programmati riposi fuori residenza (RFR) in applicazione di quanto previsto nelle successive parti specifiche, le aziende garantiranno la completa fruizione del RFR stesso nella struttura individuata a tale scopo.

2.4 Riposo settimanale

- 2.4.1 Il periodo di riposo settimanale non potrà essere inferiore a 48 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultimo periodo di lavoro giornaliero, comprendente il giorno di riposo settimanale come definito al punto 1 dell'art. 29 (Riposo settimanale e giorni festivi) del presente CCNL ed il riposo giornaliero.
- 2.4.2 Il riposo settimanale viene programmato di norma il 6° giorno, ma con contrattazione a livello aziendale è spostabile tra il 4° e il 7° giorno garantendo, nella programmazione dei turni, la fruizione di 3.538 ore annue di riposo.
- 2.4.3 A livello di contrattazione aziendale, secondo la procedura di cui al successivo punto 2.9, possono essere concordate:
 - a) le condizioni per la riduzione ad un minimo di 35 ore consecutive del limite di cui al precedente punto 2.4.1, per un massimo di 8 volte nell'anno;
 - b) le condizioni per la riduzione del monte ore annuo di cui al precedente punto 2.4.2 e le eventuali modalità alternative a tale monte ore annuo, per la fruizione a condizioni equivalenti dei riposi settimanali programmati nell'arco dell'anno.
- 2.4.4 La ripresa del servizio al termine del periodo di riposo settimanale è quella definita al precedente punto 1.11, fatto salvo quanto definito nel successivo punto 2.7.D (Sezione specifica "SM" – servizi merci).

2.5 Lavoro notturno

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

I servizi notturni tra due riposi settimanali, nel mese e nell'anno sono invece fissati, per ogni Sezione Specifica, come stabilito al successivo punto 2.7.

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

2.6 Pause

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

Per la fruizione del pasto ai sensi dei punti 1 e 3 dell'art. 48 del presente CCNL, nella programmazione dei turni dovrà essere prevista una pausa di almeno 30 minuti, considerata all'interno del periodo di lavoro giornaliero; tale pausa non è assorbita dall'eventuale RFR diurno qualora interessi le fasce orarie 11.00-15.00 e/o 18.00-22.00 e la durata dello stesso RFR sia quella minima, mentre invece negli altri casi è confermato che la pausa è assorbita dal RFR qualora lo stesso interessi le suddette fasce orarie. Tale pausa non è programmata nei casi di prestazioni notturne non successive ad un RFR, qualora tali prestazioni abbiano inizio a partire dalle ore 22.00.

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

2.7 Sezioni Specifiche

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

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

2.7.A Sezione Specifica "SP1" (servizi passeggeri a mercato)

A.1 Lavoro giornaliero

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

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

- 7 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1;
 - 8 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2.
 - 17 ore complessive, ottenute come somma dei due periodi di lavoro giornalieri antecedente e seguente il RFR, per tutti i moduli di equipaggio con durata massima pari a 9 ore per i servizi diurni nella fascia oraria 5.00-24.00 e con i limiti di durata previsti ai precedenti 3° e 4° alinea per i servizi notturni;
- b) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese, può essere concordata:
- l'elevazione fino a 10 ore del limite di durata massima del periodo di lavoro giornaliero per i servizi di cui al 2° alinea della precedente lettera a) e l'estensione della fascia oraria fino alle ore 1.00 per i servizi di cui al 1° e al 2° alinea della precedente lettera a);
 - l'estensione della fascia oraria fino alle ore 1.00 per i servizi diurni con RFR e con durata massima di 9 ore, di cui al 5° alinea della precedente lettera a).

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

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

A.2 Riposo giornaliero in residenza

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

- 14 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero collocato nella fascia oraria 5.00-24.00;
 - 18 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero interessante la fascia oraria 0.00-5.00.
- b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, è possibile concordare la durata minima di 14 ore del riposo giornaliero in residenza a seguito di servizi che terminano entro le ore 1.00.

A.3 Riposo giornaliero fuori residenza

- a) La durata minima del RFR è pari a 7 ore consecutive, comunque interessanti la fascia oraria 0.00-5.00;
- b) il numero massimo dei RFR programmabili per ogni lavoratore è fissato in:
 - 2 tra 2 riposi settimanali;
 - 5 nel mese;
- c) l'assenza dalla residenza determinata dalla sequenza periodo di lavoro giornaliero (andata) + RFR + periodo di lavoro giornaliero (ritorno) non potrà essere programmata per periodi superiori a 24 ore;
- d) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, è possibile concordare l'elevazione del periodo di assenza dalla residenza fino ad un massimo di 30 ore.

A.4 Servizio di condotta

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

A.5 Lavoro notturno

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

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

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

A.6 Termine del servizio

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

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

2.7.B Sezione Specifica “SP2” (servizi passeggeri regionali e locali)

B.1 Lavoro giornaliero

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

- 8 ore e 30 minuti, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 ed effettuati con moduli di equipaggio MEC1, MEC4;
- 10 ore, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 effettuati con modulo di equipaggio MEC2;
- 9 ore, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 effettuati con moduli di equipaggio MEB1, MEB2;
- 7 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC1, MEC4;

- 8 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2;
 - 16 ore complessive, ottenute come somma dei due periodi di lavoro giornalieri antecedente e seguente il RFR, per tutti i moduli di equipaggio con durata massima pari a 8 ore e 30 minuti per i servizi diurni nella fascia oraria 5.00-24.00 e con i limiti di durata previsti ai precedenti 4° e 5° alinea per i servizi notturni.
- b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di contemperare il miglioramento dell'efficienza produttiva delle imprese e la riduzione del numero dei RFR, può essere concordata, limitatamente ai servizi effettuati su linee complementari di RFI S.p.A. e/o su linee di altri gestori dell'infrastruttura ferroviaria:
- l'elevazione fino a 10 ore del limite di durata massima del periodo di lavoro giornaliero per i servizi di cui al 1° e al 3° alinea della precedente lettera a).
- Inoltre, a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere concordata l'estensione della fascia oraria fino alle ore 1.00 per i servizi di cui al 1°, 2° e 3° alinea e per i servizi diurni di cui al 6° alinea della precedente lettera a).
- B.2 Riposo giornaliero in residenza
- a) La durata minima del riposo giornaliero in residenza è pari a:
- 14 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero collocato nella fascia oraria 5.00-24.00;
 - 18 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero interessante la fascia oraria 0.00-5.00;
- b) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese, è possibile concordare:
- le condizioni per la riduzione fino a 11 ore consecutive della durata minima del riposo giornaliero in residenza tra servizi programmati in A/R collocati su due distinte giornate di calendario consecutive e le cui prestazioni

giornaliero siano entrambe collocate nella fascia oraria 6.00-22.00.

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

- la durata minima di 14 ore del riposo giornaliero in residenza di cui al 1° alinea della precedente lettera a), a seguito di servizi che terminano entro le ore 1.00;
- l'ampliamento della fascia oraria di cui al 1° alinea della precedente lettera b) al periodo 5.00-24.00.

B.3 Riposo giornaliero fuori residenza

a) La durata minima del RFR è pari a:

- 7 ore consecutive, comunque interessanti la fascia oraria 0.00-5.00;
- 6 ore consecutive, qualora il RFR sia collocato per almeno 4 ore nella fascia oraria 0.00-5.00.

b) Il numero massimo dei RFR programmabili per ogni lavoratore è fissato in:

- 2 tra due riposi settimanali;
- 5 nel mese, per il PDM;
- 4 nel mese, per il PDB.

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

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

B.4 Servizio di condotta

- a) Per ogni periodo di lavoro giornaliero, il limite massimo per la programmazione della attività di condotta, come definita al 1° alinea della lettera c) del precedente punto 2.1, è di:
 - 5 ore di condotta continuativa, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1 oppure MEC4;
 - 5 ore e 30 minuti di condotta continuativa, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC2;
 - 5 ore e 30 minuti di condotta effettiva, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1 e MEC4.
- b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere concordata l'elevazione fino a 6 ore del limite massimo per la programmazione della condotta effettiva per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1 e MEC4.

B.5 Lavoro notturno

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

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

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

B.6 Termine del servizio

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

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

2.7.C Sezione Specifica “SP3” (servizi passeggeri media-lunga percorrenza)

C.1 Lavoro giornaliero

- a) la durata massima del periodo di lavoro giornaliero è pari a:
- 10 ore, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2;
 - 8 ore e 30 minuti, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC1 oppure MEC4;
 - 7 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC1 oppure MEC4;
 - 8 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2;
 - 17 ore complessive, ottenute come somma dei due periodi di lavoro giornalieri antecedente e seguente il RFR, per tutti i moduli di equipaggio, con durata massima pari a 9 ore per i servizi diurni nella fascia oraria 5.00-24.00 e con i limiti di durata previsti ai precedenti 3° e 4° alinea per i servizi notturni.
- b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere concordata:
- l'elevazione fino a 10 ore del limite di durata massima del periodo di lavoro giornaliero e l'estensione della fascia oraria fino alle ore 1.00 per i servizi di cui al 2° alinea della precedente lettera a);
 - l'estensione della fascia oraria fino alle ore 1.00 per i servizi di cui al 1° alinea e per i servizi diurni di cui al 5° alinea della precedente lettera a).

C.2 Riposo giornaliero in residenza

- a) La durata minima del riposo giornaliero in residenza è pari a:
- 14 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero collocato nella fascia oraria 5.00-24.00;
 - 18 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero interessante la fascia oraria 0.00-5.00.
- b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare

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

C.3 Riposo giornaliero fuori residenza

- a) La durata minima del RFR è pari a 7 ore consecutive, comunque interessanti la fascia oraria 0.00-5.00;
- b) la durata minima del RFR è pari a 6 ore consecutive, se il RFR è collocato per almeno 4 ore nella fascia oraria 0.00-5.00;
- c) il numero massimo dei RFR programmabili per ogni lavoratore è fissato in:
 - 2 tra 2 riposi settimanali;
 - 5 nel mese;
- d) l'assenza dalla residenza determinata dalla sequenza periodo di lavoro giornaliero (andata) + RFR + periodo di lavoro giornaliero (ritorno) non potrà essere programmata per periodi superiori a 24 ore;
- e) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, è possibile concordare l'elevazione del periodo di assenza dalla residenza fino ad un massimo di 30 ore.

C.4 Servizio di condotta

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

- b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere concordata:
- l'elevazione fino ad un massimo di 5 ore della condotta continuativa di cui al 2° alinea della precedente lettera a).

C.5 Lavoro notturno

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

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

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

C.6 Termine del servizio

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

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

2.7.D Sezione Specifica “SM” (servizi 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 5.00-24.00 ed effettuati con modulo di equipaggio MEC2;

- 8 ore e 30 minuti, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 ed effettuati con modulo di equipaggio MEC3 oppure MEC4, comprendente una pausa di almeno 30 minuti;
 - 8 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 ed effettuati con modulo di equipaggio MEC2;
 - 7 ore per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 ed effettuati con modulo di equipaggio, MEC3 oppure MEC4, con le modalità definite a livello aziendale;
 - 16 ore complessive, ottenute come somma dei due periodi di lavoro giornalieri antecedente e seguente il RFR, per servizi effettuati con moduli di equipaggio MEC2, MEC3 oppure MEC4, con le durate massime dei due periodi antecedente e seguente il RFR pari ai limiti di cui ai precedenti 1°, 2°, 3° e 4° alinea.
- b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, si può concordare:
- l'elevazione a 11 ore del limite di durata massima del periodo di lavoro giornaliero e/o l'estensione fino alle ore 1.00 della fascia oraria per i servizi di cui al 1° alinea della precedente lettera a);
 - l'elevazione a 10 ore del limite di durata massima del periodo di lavoro giornaliero e/o l'estensione fino alle ore 1.00 della fascia oraria per i servizi di cui al 2° alinea della precedente lettera a);
 - l'elevazione a 9 ore del limite di durata massima del periodo di lavoro giornaliero di cui al 3° alinea della precedente lettera a);
 - l'elevazione a 8 ore del limite di durata massima del periodo di lavoro giornaliero di cui al 4° alinea della precedente lettera a);
 - l'elevazione a 18 ore complessive dei due periodi giornalieri antecedente e seguente il RFR di cui al 5° alinea della precedente lettera a), con la durata massima pari a 10 ore per i servizi diurni.

D.2 Riposo giornaliero in residenza

- a) La durata minima del riposo giornaliero in residenza è pari a:
- 16 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero collocato nella fascia oraria 5.00-24.00;
 - 18 ore consecutive, a seguito di un periodo di lavoro giornaliero interessante la fascia oraria 0.00-5.00;

- 22 ore consecutive, dopo ciascun servizio nel caso di 2 servizi notturni consecutivi non intervallati da riposo settimanale, riducibili a 18 ore se il 2° servizio notturno è seguito da un RFR.
- b) A livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, si può concordare la riduzione fino a 14 ore del riposo giornaliero di cui al 1° alinea della precedente lettera a).

D.3 Riposo giornaliero fuori residenza

- a) La durata minima del RFR è pari a 7 ore consecutive e interessa la fascia oraria 0.00-5.00;
- b) il numero massimo dei RFR programmabili per ogni lavoratore è fissato in:
 - 2 tra 2 riposi settimanali, elevabili a 3 con contrattazione a livello aziendale,
 - 5 nel mese;
- c) l'assenza dalla residenza, determinata dalla sequenza periodo di lavoro giornaliero (andata) + RFR + periodo di lavoro giornaliero (ritorno), non potrà essere programmata di norma per periodi superiori a 24 ore;
- d) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere concordata:
 - la programmazione di un 3° RFR tra due riposi settimanali;
 - la programmazione di un massimo di 3 RFR diurni nel mese collocati nella fascia oraria 5.00-24.00, ciascuno tra due riposi settimanali consecutivi;
 - l'elevazione degli RFR nel mese, di cui al 2° alinea della precedente lettera b);
 - l'ampliamento fino ad un massimo di 30 ore del periodo di assenza dalla residenza di cui alla precedente lettera c). In tali casi, il servizio di ritorno deve essere composto esclusivamente da attività di condotta, con accessorie e complementari ad essa strettamente collegate.

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 e 30 minuti di condotta effettiva, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC3 oppure MEC4 nella fascia oraria 5.00-24.00;
 - 5 ore e 30 minuti di condotta effettiva per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC3 oppure MEC4 nella fascia oraria 0.00-5.00.
- b) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere concordata:
- l'elevazione fino a 30 minuti dei limiti massimi per la programmazione della condotta di cui alla precedente lettera a);
 - l'estensione fino alle ore 1.00 della fascia oraria di cui al 1° alinea della precedente lettera a), ove venga concordata l'estensione del periodo di lavoro giornaliero di cui al 2° alinea della lettera b) del precedente punto 2.7.D.1.

D.5 Lavoro notturno

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

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

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

- d) a livello di contrattazione aziendale, al fine di migliorare l'efficienza produttiva delle imprese e secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9 può essere concordato:
- che il 3° servizio notturno di cui alla precedente lettera a) interessi per più di 1 ora la fascia 0.00-5.00 e che i 3 servizi notturni non siano tutti consecutivi tra loro. In tali casi, il 3° servizio notturno deve essere seguito da un riposo settimanale di durata minima di 60 ore e la successiva prestazione giornaliera deve essere una prestazione diurna in A/R collocata nella fascia oraria 5.00-24.00; non potrà, quindi, essere seguita da un RFR. In tali casi non si applica quanto previsto al 3° capoverso del precedente punto 1.11.

D.6 Termine del servizio

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

- non oltre la 11^a ora in caso di prestazioni lavorative diurne effettuate con modulo di equipaggio MEC2;
- non oltre la 9^a ora in caso di prestazioni lavorative notturne effettuate con modulo di equipaggio MEC2;
- non oltre la 10^a ora in caso di prestazioni lavorative diurne effettuate con modulo di equipaggio MEC3 ovvero MEC4;
- non oltre la 8^a ora in caso di prestazioni lavorative notturne effettuate con modulo di equipaggio MEC3 ovvero MEC4.

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

2.7.E Sezione Specifica “SAN” (accompagnamento treni notte)

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

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

- *scorta*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), secondo alinea;
- *accessoria*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), terzo alinea, considerando pari a 75 minuti per ogni tratta il tempo delle operazioni da eseguire prima della partenza e dopo l’arrivo del treno, e con diversa quantificazione che potrà essere concordata a livello aziendale in fase di definizione dei turni di cui al successivo punto 2.9;
- *spostamento di servizio*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), ottavo alinea;
- *riserva*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), quinto alinea, nel corso della quale in sede di contrattazione aziendale può essere concordata l’effettuazione di eventuali servizi a terra;
- *pausa*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), settimo alinea.

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

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

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

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

- E.4 Data la specificità dei servizi di accompagnamento dei treni notte, al personale addetto non si applicano le disposizioni di cui al 2°, 3° e 4° capoverso del precedente punto 1.9.
- E.5 I servizi di andata e conseguente ritorno programmati non possono essere più di 4 tra 2 riposi settimanali.
- E.6 L’assenza dalla residenza così come definita al precedente punto 2.1, lettera d), 6° alinea, sarà programmata per periodi non superiori a 70 ore consecutive. Eventuali variazioni potranno essere concordate a livello aziendale, in funzione di specifiche esigenze organizzative/produttive.
- E.7 In relazione alla particolare tipologia dell’attività svolta, il riposo giornaliero minimo in residenza, così come definito al precedente punto 2.1, lettera d), 3° alinea, tra due servizi non deve essere inferiore a 28 ore, comprendenti un’intera notte. Eventuali variazioni potranno essere concordate a livello aziendale, in funzione di specifiche esigenze organizzative/produttive.
- E.8 I riposi giornalieri fuori residenza, così come definito al precedente punto 2.1, lettera d), 3° alinea, potranno essere fruiti nel minimo di 8 ore consecutive, riducibili sino a 6 ore consecutive da concordare in sede di determinazione dei turni a livello aziendale. A livello di contrattazione aziendale, secondo le modalità di cui al successivo punto 2.9, può essere altresì concordata la durata minima del riposo fuori residenza da fruire

in casi eccezionali, purché sia comunque garantita al lavoratore una protezione appropriata, come previsto per legge.

- E.9 Il periodo di riposo è disciplinato ai sensi del precedente punto 2.4.1.
- E.10 A livello di contrattazione aziendale è fatta salva la possibilità di definire intese per l'articolazione organizzativa dei servizi connessa ad ulteriori eventuali specificità aziendali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- F.7 Il periodo di riposo settimanale è disciplinato ai sensi del precedente punto 2.4.1 e previo accordo aziendale, al fine di migliorare lo svolgimento complessivo dei turni di servizio, potrà avere durata minima pari a 35 ore.
- F.8 A livello di contrattazione aziendale è fatta salva la possibilità di definire intese per l'articolazione organizzativa dei servizi connessa ad ulteriori eventuali specificità aziendali.
- F.9 Con riferimento al secondo capoverso del precedente punto 2.5 il numero massimo di servizi notturni programmabili è fissato in:
- 2 servizi tra due riposi settimanali consecutivi
 - 11 per mese
 - 350 ore per anno.

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

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

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

- *scorta*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), 2° alinea;
- *accessoria*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), 3° alinea, la cui quantificazione sarà oggetto di accordo aziendale in fase di definizione turni di cui al successivo punto 2.9;
- *spostamento di servizio*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), 8° alinea;
- *riserva*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), 5° alinea, nel corso della quale in sede di contrattazione aziendale può essere concordata l'effettuazione di eventuali servizi a terra;
- *sosta di servizio*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), 6° alinea;
- *pausa*, di cui al precedente punto 2.1, lettera c), 7° alinea.

- G.3 La durata massima del periodo di lavoro giornaliero programmato è pari a 13 ore, elevabili fino 14 ore per servizi programmati di andata e ritorno previo accordo aziendale in sede di compilazione dei turni, allo scopo di

limitare il numero dei riposi fuori residenza nonché per i servizi in andata e ritorno, senza riposo fuori residenza, collocati nella fascia oraria 6.00 - 22.00 interessanti particolari relazioni ferroviarie.

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

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

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

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

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

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

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

G.9 Le parti si danno atto della necessità che, in occasione del prossimo rinnovo del presente CCNL, potrà essere definita una apposita Appendice al CCNL, che ne costituisca parte integrante, che raccolga tutte le specifiche norme contrattuali interessanti la presente Sezione specifica.

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

H.1 Per il personale marittimo impiegato a bordo di navi che effettuano servizi di traghettamento ferroviario di breve durata, l'articolazione dell'orario giornaliero sarà effettuata nei turni avvicendati o con

prestazione unica giornaliera di cui, rispettivamente, alle lettere a), c) e d) del precedente punto 1.6.

- H.2 Per tale personale il cui periodo di lavoro giornaliero sia articolato nei turni di cui alla lettera a) del precedente punto 1.6, al fine di garantire l'avvicendamento degli equipaggi, la durata del periodo di lavoro giornaliero non sarà inferiore a 8 ore e 10 minuti.
- H.3 Per il personale marittimo di cui al precedente punto 2.7.H.2, la durata minima del riposo giornaliero non può essere inferiore a 7 ore e 30 minuti consecutivi, ferma restando la media di almeno 11 ore nell'arco del mese.
- H.4 Per il personale marittimo di cui al precedente punto 2.7.H.1 i servizi notturni programmabili sono 2 tra due riposi settimanali e 11 nel mese.

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

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

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

2.8 Termine del servizio

- 2.8.1 Nel corso di un periodo di lavoro giornaliero il PDM e il PDB hanno facoltà di lasciare il servizio nei limiti stabiliti, per ogni Sezione Specifica, al precedente punto 2.7.
- 2.8.2 Il lavoratore dovrà comunicare la volontà di lasciare il servizio almeno due ore prima dell'orario programmato di termine del periodo di lavoro giornaliero che sta effettuando.
In tali casi ed entro i termini definiti al precedente punto 2.8.1, il lavoratore potrà lasciare il servizio nella prima località utile tra quelle individuate tra azienda e Gestore dell'Infrastruttura in caso di inconvenienti di esercizio e/o di perturbazione della regolarità di circolazione dei treni.

Le aziende, in tali casi, si impegnano ad adottare le misure necessarie per garantire che il lavoratore, nei termini sotto indicati possa comunque raggiungere la località di fruizione del riposo giornaliero:

- per i servizi SP1, SP2 ed SP3, entro due ore oltre il termine programmato del periodo di lavoro giornaliero e, comunque, non oltre 1 ora rispetto alla durata massima programmabile del periodo di lavoro giornaliero che sta effettuando;
- per i servizi SM, entro tre ore oltre il termine programmato del periodo di lavoro giornaliero e comunque non oltre i limiti fissati al punto 2.7.D.6 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF. Tali previsioni, con i limiti fissati al presente alinea, si applicano anche al PPT.

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

2.9 Procedura negoziale per l'elaborazione dei turni di servizio

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

In coincidenza del cambio dell'orario annuale e in occasione di significative variazioni in corso d'orario (VCO) dell'offerta commerciale, tali da richiedere la riarticolazione dei piani di lavoro, si attiverà la procedura negoziale relativa ai turni di servizio, ed in tale ambito si collocherà anche il negoziato a livello di contrattazione aziendale nazionale/territoriale relativo alle materie di cui ai precedenti punti, finalizzato al miglioramento dell'efficienza produttiva delle aziende.

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

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

Art. 28
Lavoro straordinario

1. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale; esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili e di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.
2. Ferme restando le esclusioni previste dalla legge e dal presente CCNL, nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, nei seguenti casi:
 - a) malattia improvvisa di un dipendente durante lo svolgimento o in procinto di iniziare l'attività lavorativa;
 - b) mancata sostituzione di un dipendente per le cause di cui alle seguenti lettere e) ed f), ovvero per altre cause accidentali, con esclusione, per queste ultime, del personale di macchina e di bordo in relazione alle specifiche discipline in materia;
 - c) ritardo dei treni anche per motivi non dipendenti dalle cause di cui alle seguenti lettere e) ed f);
 - d) prestazione in regime di pronto intervento per il personale reperibile;
 - e) interruzione della circolazione per disastri, svii, alluvioni, frane, nevicate, ecc.;
 - f) calamità pubblica.
3. Fermo restando l'orario di lavoro settimanale definito in applicazione del punto 1.1 dell'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL, le prestazioni straordinarie risultanti dall'applicazione della disciplina di seguito definita, saranno retribuite mensilmente con i compensi orari previsti all'art. 74 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL, operando con le modalità di seguito indicate.

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

- 3.1 Nel caso delle prestazioni di cui alle lettere a), c) e d) del punto 1.6 dell'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL, è considerato lavoro straordinario quello eccedente il periodo di lavoro giornaliero programmato definito all'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL, ovvero le prestazioni rese in giornate di riposo lavorate e non recuperate. Tale lavoro straordinario è retribuito mensilmente con le maggiorazioni orarie previste all'art. 74 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL.

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

In tali casi le maggiori prestazioni recuperate saranno considerate feriali diurne ed ai lavoratori verrà comunque corrisposta l'eventuale differenza tra la maggiorazione

oraria prevista rispettivamente per il lavoro straordinario feriale notturno, festivo diurno e festivo notturno e la maggiorazione oraria prevista per il lavoro straordinario feriale diurno come stabilite all'art. 74 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL.

- 3.2 Nel caso dei turni non cadenzati del personale mobile di cui alla lettera b) del punto 1.6 dell'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL, è considerato lavoro straordinario quello eccedente il periodo massimo di lavoro giornaliero definito all'art. 27 del presente CCNL. Tale lavoro straordinario è retribuito mensilmente con le maggiorazioni orarie previste all'art. 74 (Compenso per lavoro straordinario) del presente CCNL.

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

- somma delle prestazioni giornaliere effettivamente rese da ogni lavoratore, al netto delle eventuali eccedenze già riconosciute in applicazione del precedente capoverso;
- ore ragguagliate al periodo di riferimento, calcolate come segue:
orario settimanale ordinario x il n° di settimane compreso nel mese di riferimento.

- 3.3 Le assenze dal lavoro per ferie, malattia, infortunio, riposi compensativi di cui al punto 2 dell'art. 29 (Riposo settimanale e giorni festivi) nonché le altre assenze espressamente disciplinate nel presente CCNL, determinano una riduzione della somma mensile dell'orario di lavoro di cui alla lettera b) del 2° capoverso del precedente punto 3.2, pari al lavoro programmato da turno nella giornata di assenza. Per il personale non inserito in turno il valore di tale riduzione per ogni giornata di assenza è pari ad 1/5 di 38 ore.
- 3.4 Qualora il lavoratore entro il giorno 5 del mese successivo a quello di riferimento richieda il recupero delle eccedenze di orario di cui al precedente punto 3.2, il recupero stesso sarà disposto dalle aziende entro lo stesso mese, compatibilmente con le esigenze produttive e/o organizzative.
4. Le prestazioni aggiuntive comandate al personale che, alla data di applicazione a livello aziendale del CCNL della Mobilità/Area AF del 20.7.2012 era collocato nel livello professionale Q - Quadri della scala classificatoria di cui al precedente art. 26, continueranno ad essere riconosciute in caso di superamento delle 6 ore calcolate su base mensile.

Le prestazioni aggiuntive comandate al personale che ha avuto accesso al livello professionale Q - Quadri successivamente alla data di applicazione a livello aziendale del

CCNL della Mobilità/Area AF del 20.7.2012 o che vi accederà dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, verranno riconosciute su base mensile come indicato al precedente punto 3.1.

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

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

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

Art. 29
Riposo settimanale e giorni festivi

1. Riposo settimanale

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

2. Giorni festivi

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

1° gennaio - Capodanno
6 gennaio - Epifania
lunedì dopo Pasqua
25 aprile - Anniversario della Liberazione
1° maggio - Festa del Lavoro
2 giugno - Festa della Repubblica
29 giugno - Santi Pietro e Paolo, in sostituzione del Santo Patrono;
15 agosto - Assunzione

1° novembre - Ognissanti
8 dicembre - Immacolata Concezione
25 dicembre - Natale
26 dicembre - S. Stefano.

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

- 2.2 Al lavoratore la cui prestazione giornaliera ricada in una delle festività di cui al punto 2.1 per effetto dei differenti regimi di orario previsti al punto 1.6 dell'art. 27 del presente CCNL, competono quanto previsto al punto 4 dell'art. 76 (Indennità per lavoro domenicale o festivo) del presente CCNL ed una giornata di riposo da godere entro 30 giorni dalla data della festività lavorata, ovvero anche oltre tale termine su richiesta scritta del lavoratore formulata entro il predetto termine di 30 giorni.

Ove per esigenze produttive e/o organizzative non sia possibile la fruizione del riposo nei termini suddetti, al lavoratore verrà corrisposta, in aggiunta all'indennità di cui al precedente capoverso, una giornata di retribuzione calcolata sulle voci retributive di cui al punto 3 dell'art. 68 (Retribuzione), all'art. 69 (Aumenti periodici di anzianità) e all'art. 72 (Salario professionale) del presente CCNL.

- 2.3 Al lavoratore che, per esigenze di servizio, venga chiamato a svolgere la prestazione giornaliera in una delle festività di cui al punto 2.1, competono quanto previsto al punto 4 dell'art. 76 (Indennità per lavoro domenicale o festivo) del presente CCNL ed una giornata di riposo da godere entro 90 giorni dalla data della festività lavorata. In caso di mancata fruizione la stessa verrà liquidata con il compenso per lavoro straordinario feriale diurno di cui al punto 1, lettera a) dell'art. 74 del presente CCNL.
- 2.4 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 calcolata sulle voci retributive di cui al punto 3 dell'art. 68 (Retribuzione), all'art. 69 (Aumenti periodici di anzianità) e all'art. 72 (Salario professionale) del presente CCNL.

- 2.5 Al lavoratore che, per esigenze di servizio, svolga la prestazione giornaliera in una delle festività di cui al punto 2.1 coincidente con la domenica o il diverso giorno della settimana destinato al riposo settimanale, competono quanto previsto al punto 4 dell'art. 76 (Indennità per lavoro domenicale o festivo) del presente CCNL e due

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

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

Per i lavoratori di cui alla lettera b) del punto 1.6 dell'art. 27 del presente CCNL, nel computo della prestazione resa si considera anche l'eventuale riposo giornaliero fuori residenza (RFR).

Ove per esigenze tecniche, produttive od organizzative non sia possibile la fruizione dei suddetti recuperi nel termine previsto, al lavoratore verrà corrisposto, oltre all'indennità per lavoro festivo nei termini di cui al punto 4 dell'art. 76 (Indennità per lavoro domenicale o festivo), il 100% o il 50% del valore di una giornata di retribuzione come individuata al richiamato punto 2.2 del presente articolo.

- 2.7 Le aziende, nella programmazione dei recuperi di cui ai precedenti punti 2.2, 2.4, 2.5 e 2.6, terranno conto, compatibilmente con le esigenze produttive e/o organizzative, delle eventuali richieste avanzate dal lavoratore.
- 2.8 Per il personale di cui alle lettere a), b) e c) del punto 1.6 dell'art. 27 del presente CCNL, qualora la festività di cui al precedente punto 2.1 coincida con il riposo a recupero di maggiori prestazioni rese, il riposo stesso deve essere spostato in altra giornata.
3. Le giornate comunque non lavorative (riposo settimanale e festività) cadenti in un periodo di assenza per motivi diversi dalle ferie o dai permessi retribuiti di cui agli artt. 42 (Permessi) e 43 (Permessi per donatori di sangue e di midollo osseo) del presente CCNL sono assorbite dalle assenze stesse.
4. In sostituzione delle sopprese festività di cui alla Legge n. 54/1977 e del relativo trattamento, ai lavoratori spettano, nel corso di ciascun anno, quattro giorni di permesso individuale retribuito non frazionabile, salvo quanto previsto al successivo paragrafo.

Nell'ottica di agevolare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, anche come strumento di maggiore attrattività verso il personale neoassunto, ai soli lavoratori con anzianità di servizio fino a 8 anni è consentita la frazionabilità in ore, per periodi comunque non inferiori ad un'ora, di uno dei suddetti quattro giorni di permesso individuale retribuito. A tal fine, in caso di frazionamento, la giornata di permesso è convenzionalmente pari a 7 ore e 36 minuti nel caso di articolazione dell'orario di lavoro

settimanale su 5 giorni ed a 6 ore e 20 minuti nel caso di articolazione dell'orario settimanale su 6 giorni.

La fruizione dei permessi individuali retribuiti di cui al presente punto 4 sarà garantita dall'azienda nell'anno di riferimento, anche in relazione a quanto stabilito al punto 3 del successivo art. 30 (Ferie) del presente CCNL.

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

Art. 30 Ferie

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

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

2. Le ferie hanno normalmente carattere continuativo per almeno 15 giornate di calendario. Il periodo di fruizione continuativa delle ferie sarà stabilito dall'azienda, di norma nel periodo dal 15 giugno al 15 settembre, garantendo annualmente la rotazione dei lavoratori nei periodi di fruizione, compatibilmente con le esigenze di servizio e tenuto conto, ove possibile, delle domande dei lavoratori.

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

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

3. Ove le esigenze produttive non legate alla circolazione dei treni consentano la previsione

di chiusura degli impianti in determinati periodi dell'anno, le aziende potranno disporre ferie collettive obbligatorie di norma per un massimo di 6 giornate continuative di calendario, anche frazionabili in due distinti periodi nell'anno.

In tali casi le aziende dovranno dare apposita informativa alle RSU, ovvero RSA ove esistenti, almeno 2 mesi prima.

Per le attività di esercizio legate alla circolazione dei treni, ove le esigenze produttive lo consentano, con contrattazione a livello aziendale di unità produttiva potranno essere definiti periodi di ferie collettive obbligatorie fino ad un massimo di 4 giornate continuative di calendario, anche frazionabili in due distinti periodi nell'anno.

4. Le ferie devono essere godute normalmente nel corso dell'anno di maturazione. Nel caso in cui particolari esigenze di servizio non ne abbiano reso possibile il godimento, le ferie potranno essere fruite entro il 30 settembre dell'anno successivo.

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

5. Le ferie sono interrotte qualora sia sopraggiunta una malattia.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il lavoratore assolva tempestivamente agli obblighi di comunicazione, di certificazione ed ogni altro adempimento previsto dalle norme di legge e contrattuali vigenti, anche ai fini dell'esplicitamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalla legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti. Qualora non sia stato espressamente autorizzato a fruire in prosecuzione del periodo di ferie da recuperare, il lavoratore avrà l'obbligo di presentarsi in servizio al termine del periodo di ferie originariamente fissato, oppure al termine, se successivo, della malattia o dell'infortunio. In tal caso il lavoratore fruirà successivamente dei periodi di ferie da recuperare.

6. Durante le ferie al dipendente compete la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d), n) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.
7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie proporzionali ai mesi dell'anno lavorati; le frazioni superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Ove il lavoratore abbia fruito delle ferie in misura maggiore rispetto a quelle effettivamente maturate, si provvederà al recupero della retribuzione corrispondente, ad esclusione delle ferie disposte direttamente dalle aziende e di quelle fruite dal lavoratore deceduto.

8. Per i lavoratori di cui alle lettere a) e c) del punto 1.6 dell'art. 27 (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. 27 (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. 27 sopracitato.

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

10. Cessione delle ferie e dei permessi per festività sopprese

In attuazione di quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015, i lavoratori potranno cedere volontariamente:

- le ferie maturate e non fruite nell'anno precedente, eccedenti le 20 o le 24 giornate di ferie spettanti in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro, rispettivamente, su 5 o 6 giorni;
- le ferie maturate in corso d'anno, eccedenti le 20 o le 24 giornate di ferie spettanti in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro, rispettivamente, su 5 o 6 giorni
- le quattro giornate di permesso per festività sopprese previste all'art. 29, punto 4, del presente CCNL.

La cessione delle ferie e dei permessi per festività sopprese è consentita in favore dei lavoratori che abbiano esaurito le giornate di ferie e le giornate di permesso per festività sopprese e debbano assistere figli minori che, per particolari condizioni di salute debitamente documentate, necessitano di cure costanti.

La cessione dovrà avvenire a giornata intera o a mezza giornata per le ferie e a giornata intera per i permessi per festività sopprese, nel rispetto delle modalità di fruizione previste dal presente CCNL e dall'eventuale contratto aziendale.



Le modalità di applicazione del presente punto saranno definite dalle aziende entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente CCNL.

Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003 in materia di protezione dei dati personali.

PARTE IV

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 31

Malattia e infortunio non sul lavoro

1. Il lavoratore malato deve comunicare all'azienda la propria assenza per malattia o infortunio non sul lavoro prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque, nel caso di giustificato impedimento, entro il primo giorno di assenza specificando l'indirizzo in cui è reperibile, se diverso dalla propria residenza o dimora abituale dichiarate all'azienda. Entro due giorni dal rilascio della certificazione medica il lavoratore dovrà comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo della stessa inviata dal medico telematicamente.
Nei casi residuali in cui la certificazione medica dovesse essere rilasciata in modalità cartacea (a titolo esemplificativo, strutture di pronto soccorso non abilitate all'inoltro telematico, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, ove entro i due giorni di cui al precedente capoverso non sia in possesso del numero di protocollo identificativo della certificazione medica, dovrà inviare all'azienda, entro il suddetto termine di due giorni, l'attestato di malattia rilasciato dal medico con la data di inizio della malattia o dell'infortunio non sul lavoro e la relativa prognosi.
La comunicazione della malattia o dell'infortunio non sul lavoro e l'invio del numero di protocollo o dell'attestato di malattia dovranno avvenire secondo le modalità indicate dall'azienda (e-mail, telefono, ecc.).
2. L'eventuale continuazione dello stato di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio, prima dell'inizio del suo orario di lavoro, e deve essere attestata dal certificato medico telematico del quale il lavoratore dovrà comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.
Nei casi residuali individuati al terzo capoverso del precedente punto 1 il lavoratore, ove entro i due giorni di cui al precedente capoverso non sia in possesso del numero di protocollo identificativo della certificazione medica, dovrà inviare all'azienda, entro il suddetto termine di due giorni, l'attestato di malattia contenente la nuova prognosi.
La comunicazione della continuazione della malattia o dell'infortunio non sul lavoro e l'invio del numero di protocollo o dell'attestato di malattia dovranno avvenire secondo le modalità indicate dall'azienda (e-mail, telefono, ecc.).
3. Il lavoratore ha l'obbligo di rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:
 - dalle ore 10.00 alle ore 12.00;
 - dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

Ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. n. 151/2015 e dei relativi provvedimenti attuativi, i

lavoratori sono esonerati dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità nei seguenti casi:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita, attestate da idonea documentazione, rilasciata dalle competenti strutture sanitarie pubbliche o accreditate con il SSN, dalla quale si evinca la patologia e la terapia salvavita da effettuare;
 - b) stati patologici sottesi o connessi ad una situazione di invalidità riconosciuta, che determini una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 67%, attestata dalle competenti Commissioni ASL.
4. Durante le fasce di reperibilità di cui al precedente punto 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 nelle fasce di cui al medesimo punto 3 ha l'obbligo di avvisare preventivamente l'azienda, anche telefonicamente, specificando l'indirizzo dove è possibile effettuare il controllo, secondo le modalità indicate dall'azienda (e-mail, telefono, ecc.).
5. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto previsto ai precedenti punti 1, 2, 3 o 4 comporta l'irrogazione a carico del lavoratore della sanzione disciplinare prevista dall'art. 59 del presente CCNL.
6. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto, con il riconoscimento dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, anche ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale, per un periodo di comporto di 12 mesi; durante tale periodo le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro un trattamento economico ad integrazione di quanto il lavoratore percepisce da parte degli Istituti previdenziali in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, compresi i primi 3 giorni di assenza, fino al raggiungimento del 100% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL per i primi 9 mesi ed all'80% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 del medesimo art. 68 (Retribuzione) per i successivi 3 mesi.

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

Qualora l'ultimo evento morboso in atto al termine del periodo di comporto risulti di durata superiore a 40 giorni, il periodo di comporto sarà pari a 15 mesi e durante tale prolungamento il lavoratore ha diritto ad un'integrazione di quanto lo stesso percepisce da parte degli Enti previdenziali in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del 50% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.

Nel computo dei periodi di comporto di cui al presente punto non si tiene conto delle assenze dovute ai periodi di degenza ospedaliera continuativa di durata superiore a 20 giorni.

7. Nel caso di più assenze per malattia, anche in relazione a diversi eventi morbosì, 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 per terapie per pazienti dializzati ovvero periodi di degenza ospedaliera e post ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, il periodo di comporto di cui al precedente punto 6 sarà elevato a 30 mesi nell'arco temporale di 36 mesi consecutivi, durante i quali verrà corrisposto al lavoratore il 100% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL per i primi 18 mesi ed il 70% della retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 del medesimo art. 68 (Retribuzione) per i successivi 12 mesi.

L'elenco delle malattie gravi che danno titolo al prolungamento del periodo di comporto di cui al presente punto potrà essere aggiornato d'intesa tra le parti.

9. Prima che siano superati i limiti di comporto, il lavoratore a tempo indeterminato, al perdurare dello stato di malattia, può richiedere all'azienda di fruire:

- delle giornate di ferie eventualmente maturate e non fruite;
- di un periodo continuativo non retribuito di aspettativa per motivi di salute della durata massima di 12 mesi, commisurato a quanto indicato nell'attestato di malattia. In entrambi i casi la richiesta deve essere presentata dal lavoratore per iscritto.

Qualora lo stato di malattia in corso sia di durata superiore a 2 mesi, il periodo di aspettativa di cui alla precedente lett. b) è elevato fino a 16 mesi.

L'azienda concederà le ferie e l'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 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.

Analogamente, ai sensi dell'art. 20 del D.P.R. n. 1026/1976, la malattia determinata dalla gravidanza o dal puerperio non rientra nel computo del comporto di 12 mesi.

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 del preavviso.

12. Relativamente alle particolari categorie di lavoratori per i quali sono prescritte specifiche abilitazioni, nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità stabilite dai Decreti ministeriali e dagli ulteriori provvedimenti amministrativi dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture Stradali e Autostradali (ANSFISA), che lo stato patologico abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda individuerà soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità lavorativa. Compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, l'individuazione mirerà prioritariamente alla ricollocazione nell'ambito dello stesso livello professionale e ne sarà data informativa alle RSU ovvero RSA ove esistenti. A tal fine l'azienda provvederà agli opportuni interventi di riqualificazione professionale, qualora necessari. A livello aziendale le parti potranno definire condizioni di miglior favore.

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

Art. 32

Infortunio sul lavoro e malattia professionale

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, in caso di infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, e di malattia professionale il lavoratore interessato deve immediatamente avvisare o far avvisare, nel caso in cui non potesse, tramite comunicazione, anche nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, il superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge, fornendo i riferimenti identificativi (n. progressivo, data di rilascio, giorni di prognosi) del certificato medico telematico già trasmesso all'Istituto assicuratore dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, nel rispetto delle relative disposizioni.

A tale specifico riguardo analoga comunicazione dovrà essere resa dal lavoratore nel caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'art. 12 del D.Lgs. n. 38/2000.

2. Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto:
- in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
 - in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio competente.
3. Durante il periodo di inabilità temporanea assoluta per infortunio o malattia professionale certificato ai sensi della normativa di riferimento, al dipendente compete, per l'intero

periodo di assenza come sopra determinato, il trattamento economico spettantegli in adempimento degli obblighi di legge di cui al precedente punto 1 ed il periodo stesso è utile ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

Per tutta la durata del periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 2 l'azienda provvederà ad integrare mensilmente la prestazione economica che il lavoratore percepisce da parte degli Istituti assicurativi, in forza di disposizioni legislative, fino al raggiungimento del 100% del trattamento economico complessivo netto calcolato come media degli ultimi tre mesi di paga precedenti l'assenza, ad eccezione del compenso per lavoro straordinario, della trasferta, dell'indennità di trasferimento e dell'indennità di mobilità individuale. In tale circostanza il datore di lavoro anticipa al lavoratore il trattamento economico di cui sopra ai sensi dell'art. 70 del D.P.R. n. 1124/1965.

4. Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo successivo al rilascio del certificato di guarigione, lo stesso sarà considerato in assenza ingiustificata ed incorrerà nelle sanzioni disciplinari previste dal presente CCNL.
5. Relativamente alle particolari categorie di lavoratori per i quali sono prescritte specifiche abilitazioni, nei casi in cui, a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, questi riportino una riduzione della capacità lavorativa, accertata e certificata con le modalità stabilite dai Decreti ministeriali e dagli ulteriori provvedimenti amministrativi adottati dell'Agenzia Nazionale della Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture Stradali e Autostradali (ANSFISA), che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda individuerà soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità del lavoratore anche in settori diversi rispetto a quello di appartenenza, dandone informativa alle RSU ovvero RSA ove esistenti. A tal fine l'azienda provvederà agli opportuni interventi di riqualificazione professionale, qualora necessari.

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

Art. 33 **Tutela della maternità e della paternità**

Le parti condividono l'opportunità di promuovere politiche di sostegno alla genitorialità con l'obiettivo di rispondere alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, sviluppando un ambiente che supporti e valorizzi la maternità e la paternità, anche favorendo la condivisione dei compiti di cura dei figli.

1. *Congedo di maternità, congedo di paternità alternativo e congedo di paternità*

obbligatorio

- 1.1 Ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice deve usufruire di un periodo di congedo di maternità:
- per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
 - per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
 - per i tre mesi dopo il parto;
 - durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.
- 1.2 Ai sensi dell'art. 16-bis del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, a prescindere dal motivo del ricovero, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità successiva al parto spettante ai sensi del precedente punto 1.1 e di godere del congedo, in tutto o per la restante parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio previa presentazione della certificazione medica attestante la compatibilità dello stato di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa e della certificazione attestante il ricovero e la successiva dimissione del bambino.
- 1.3 Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità di cui al precedente 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 ovvero di fruire dell'intero periodo di congedo di maternità dal giorno dopo il parto entro i cinque mesi successivi allo stesso.

Per l'esercizio di tali 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 tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, 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 (congedo di paternità alternativo).

Per l'esercizio del diritto, il padre 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. n. 445/2000.

- 1.5 Ai sensi dell'art 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001, al padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, è riconosciuto il diritto ad assentarsi dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa (congedo di paternità obbligatorio).

Il suddetto congedo, la cui durata è aumentata a venti giorni lavorativi in caso di parto plurimo, è fruibile dal padre in modo contemporaneo o successivo al congedo di maternità della madre lavoratrice, si applica anche al padre adottivo/affidatario ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo.

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta all'azienda i giorni in cui intende fruire del congedo con un preavviso di almeno cinque giorni.

2. Congedo parentale

- 2.1 Oltre al periodo di congedo di maternità/paternità alternativo/paternità obbligatorio, nei primi dodici anni di vita del bambino, per ogni figlio ciascun genitore ha diritto ad un periodo di congedo parentale, continuativo o frazionato, da fruire previo preavviso scritto al datore di lavoro di almeno 5 giorni prima del periodo di congedo della seguente durata:

- a) non superiore a sei mesi, da fruirsi anche contemporaneamente all'altro genitore. Qualora il padre usufruisca di un periodo di congedo parentale non inferiore a tre mesi, il suo limite individuale massimo è elevato a sette mesi e, conseguentemente, il limite complessivo di cui alla successiva lettera b) è elevato a undici;
- b) non superiore complessivamente a dieci mesi tra madre e padre;
- c) non superiore a undici mesi nel caso vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio.

In caso di parto gemellare (o plurigemellare), i periodi spettanti si moltiplicano in relazione al numero di bambini nati.

- 2.2 Ciascun genitore può scegliere fra la fruizione giornaliera e quella oraria del congedo parentale.

La fruizione su base oraria è consentita, previo preavviso scritto di almeno 2 giorni, in misura pari a mezza giornata di ferie e per il personale per il quale è prevista dal presente CCNL o dagli eventuali contratti aziendali la fruizione delle ferie a mezza giornata.

A livello aziendale le parti potranno prevedere la modalità di programmazione della fruizione, giornaliera o oraria, dei permessi di cui al presente punto, al fine di contemperare il diritto a detta fruizione con le esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo dell'azienda.

3. Trattamento economico

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

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

- 3.2 Durante il periodo di congedo parentale la madre lavoratrice e il padre lavoratore hanno diritto al trattamento economico previsto dalla normativa vigente.

L'azienda è tenuta ad anticipare la prestazione erogata dagli Istituti previdenziali a norma di legge.

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

- 3.3 Nessuna ulteriore indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di congedo di maternità, paternità alternativo, paternità obbligatorio e di congedo parentale.

- 3.4 I periodi di congedo di maternità, paternità alternativo e paternità obbligatorio sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi, ivi compresa la determinazione del premio di risultato.

- 3.5 Il congedo parentale è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi e non comporta la riduzione delle ferie.

Durante i periodi di congedo parentale i lavoratori percepiscono integralmente l'importo dovuto a titolo di tredicesima e quattordicesima mensilità ed i periodi di assenza sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore.

- 3.6 A livello aziendale le parti potranno definire eventuali condizioni integrative di miglior favore e di armonizzazione.

4. Malattia del bambino

- 4.1 Entrambi i genitori hanno diritto, alternativamente e per ciascun figlio, ad assentarsi dal lavoro:
a) per i periodi corrispondenti alla durata della malattia del bambino fino al

- compimento del terzo anno di età, compreso il giorno del compleanno;
- b) entro il limite di cinque giorni lavorativi all'anno per la malattia del bambino dal terzo anno di età e fino all'ottavo anno, compreso il giorno del compleanno.

Alle assenze di cui al presente punto 4 non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

- 4.2 La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero, a richiesta del genitore, interrompe per i periodi di cui al precedente punto 4.1 il decorso dell'eventuale periodo di ferie in godimento e l'eventuale periodo di fruizione del congedo parentale.
- 4.3 Ai fini dell'esercizio del diritto di cui ai precedenti punti 4.1 e 4.2, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a presentare il certificato medico rilasciato secondo le modalità previste dalla legislazione vigente 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.
- 4.4 I periodi di assenza di cui al presente punto 4 saranno computati agli effetti dell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.
- 4.5 A livello aziendale le parti potranno definire eventuali condizioni integrative di miglior favore e di armonizzazione.

5. Riposi giornalieri (c.d. permessi per allattamento)

- 5.1 Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, di usufruire di due periodi di riposo retribuito, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando il proprio orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
- 5.2 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 dell'asilo nido o di altra struttura idonea, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.
- 5.3 I periodi di riposo di cui ai precedenti punti 5.1 e 5.2 e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore, in base al proprio orario di lavoro giornaliero:
- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
 - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente 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.

- 5.4 In caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui ai precedenti punti 5.1 e 5.2 sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.
- 5.5 Per detti riposi l'azienda anticipa per conto dell'Istituto previdenziale erogatore della prestazione un trattamento economico pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi stessi.

6. Adozione e affidamento

Con riferimento all'applicazione delle disposizioni di cui ai precedenti punti 1, 2, 3 4 e 5, in caso di adozione e affidamento, anche nelle ipotesi di preadozioni internazionali, si applicano le specifiche disposizioni di cui al D.Lgs. n. 151/2001.

7. Disposizioni varie

- 7.1 Ai sensi del comma 1 dell'art. 53, del D.Lgs. n. 151/2001, 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 ai sensi di quanto previsto ai commi 2 e 3 dell'art. 53 del D.Lgs. n. 151/2001:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai 3 anni o, alternativamente, il padre convivente con la stessa;
 - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai 12 anni;
 - c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;
 - d) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto con disabilità ai sensi della L. n. 104/1992, e successive modificazioni.
- 7.2 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. n. 1026/1976 e riportati negli allegati A e B al sopracitato D.Lgs. n. 151/2001.

- 7.3 Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per usufruire dei permessi, la lavoratrice, dopo avere informato il datore di lavoro della gravidanza mediante la produzione di una certificazione medica, deve presentare apposita domanda e, successivamente, la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione della visita o degli esami e accertamenti.
- 7.4 La sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro in virtù delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 151/2001, può avvenire con le modalità previste all'art. 4 del medesimo D.Lgs. n. 151/2001.

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

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina la cessazione del contratto a termine per scadenza del termine senza preavviso della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

Ai fini della sostituzione la lavoratrice in stato di gravidanza consegna all'azienda il certificato medico indicante la data presunta del parto.

- 7.5 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.
- 7.6 Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e fatte salve le eccezioni previste dalla legge stessa, 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 a titolo di congedo di maternità nonché fino al compimento di un anno di età del bambino;
 - del padre lavoratore in caso di fruizione del periodo di congedo di paternità alternativo e/o obbligatorio di cui ai precedenti punti 1.4 e 1.5 e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Ai sensi dell'art. 54, comma 6, del D.Lgs. n. 151/2001, è nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e del congedo per malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di cui sopra, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. Analogi trattamenti sono previsti per il lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità alternativo e/o obbligatorio, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ai sensi dell'art. 55, comma 4, del D.Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice e il lavoratore provvederanno alla convalida preventiva delle dimissioni presso il Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio.

- 7.7 Per quanto non previsto dal presente CCNL valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.
- 7.8 Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

Art. 34 **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.

Le parti concordano altresì sull'importanza strategica della formazione orientata al reskilling e upskilling delle competenze professionali dei lavoratori, anche al fine di cogliere le migliori opportunità offerte dalle transizioni digitali in atto nel settore.

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, anche in considerazione dei processi di digitalizzazione e automazione in atto;
- 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;
- formazione sulle tematiche relative alla parità di genere e alla prevenzione delle molestie sessuali e delle discriminazioni legate al sesso e all'orientamento sessuale.

3. Sulla base delle linee guida sopra definite, le iniziative formative saranno rivolte:

- a) al personale neoassunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda (formazione d'ingresso);

- b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un aggiornamento professionale con particolare riferimento alle modifiche normative e regolamentari, organizzative e per innovazioni tecnologiche ovvero per affermare e promuovere una cultura ed una pratica di pari opportunità di genere (formazione continua);
 - c) a singoli e gruppi/famiglie professionali, al fine di creare e potenziare figure professionali ritenute strategiche in relazione alle esigenze aziendali ovvero al personale interessato a percorsi di crescita professionale in funzione delle esigenze aziendali (formazione per la crescita professionale);
 - d) al personale interessato da interventi di riqualificazione/riconversione professionale conseguenti a processi di innovazione tecnologica e/o a processi di ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nell'organizzazione del lavoro, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità finalizzate al proficuo reimpiego delle risorse (formazione mirata).
4. L'individuazione, da parte delle aziende, dei fabbisogni formativi dei propri dipendenti, delle modalità e finalità di espletamento, il numero delle ore dedicate e i percorsi formativi completati, formeranno oggetto di specifici incontri sindacali, nell'ambito degli Organismi paritetici di cui all'art. 1, punto 3, lettera C (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 l'aggiornamento professionale dei lavoratori, tenuto anche conto delle nuove competenze richieste dalla digitalizzazione, e la loro crescita professionale 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 6 giornate, anche in modalità e-learning ove possibile, di cui 1 dedicata alla salute e sicurezza sul lavoro, al fine di contribuire alla diffusione in maniera capillare della cultura della sicurezza tra le lavoratrici e i lavoratori.

Art. 35
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 tutela ambientale, di mantenimento di un contesto organizzativo aziendale nel quale venga garantita e tutelata la salute e la sicurezza sul lavoro nonché la personalità e il benessere psicologico del lavoratore, le aziende, nell'ambito delle soluzioni strutturali adottate, continueranno a mantenere attivi, monitorare e sviluppare ove non presenti, i sistemi di gestione per la tutela ambientale e per la salute e sicurezza sul lavoro, al fine di proseguire nell'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, del benessere psicologico dei lavoratori, nonché della tutela ambientale, all'interno dei processi produttivi, le parti ribadiscono il comune obiettivo del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sui luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente, anche in un'ottica di riconversione green di impianti, strutture, strumenti e mezzi, impegnandosi 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 al contenuto dell'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, di seguito sinteticamente riportato:
 - 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, formazione e addestramento;
 - 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, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro; nell'ambito di quanto previsto all'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni in ordine agli esiti della valutazione dei rischi le imprese provvederanno a dotare i dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale necessari.

A livello aziendale, su iniziativa delle imprese, verranno esaminati congiuntamente tra le parti la qualità, la quantità e la tipologia di dotazione degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale, al fine di verificarne l'adeguatezza.

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

Le parti istituiranno entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL una Commissione paritetica che entro il 30 giugno 2026 analizzerà le soluzioni già messe in atto al fine di garantire il soccorso in caso di malore del personale in tempi certi e, comunque, più rapidi possibili, in aderenza a quanto previsto dalla normativa vigente. Gli esiti dell'analisi effettuata dalla Commissione e le eventuali proposte saranno valutate dalle parti.

5. Le aziende sono altresì tenute a fornire una adeguata ed aggiornata informazione e formazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alla propria attività ed al luogo di lavoro, sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate per i rischi specifici ai quali essi sono esposti in relazione all'attività svolta, sulle normative di salute e sicurezza e di tutela ambientale e le disposizioni aziendali adottate in materia.
6. Le aziende provvederanno ad aggiornare tempestivamente la formazione e l'addestramento dei dipendenti in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al posto di lavoro ed alle mansioni svolte, in occasione, oltre che dell'assunzione nelle diverse forme previste dalla legge e dal presente CCNL, del trasferimento o del cambiamento di mansioni, anche dell'introduzione di nuove apparecchiature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi.
7. E' fatto obbligo al lavoratore di osservare le disposizioni e le istruzioni impartite ai fini della protezione individuale e collettiva, di utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di indossare gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuale ed a tal fine le aziende predisporranno idonei supporti logistici.



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

8. *Stop Work Authority*

Al fine di rafforzare la cultura della sicurezza tra le lavoratrici e i lavoratori, in coerenza con quanto previsto dall'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2008, viene istituita la "Stop Work Authority" con cui si riconosce a ciascun lavoratore, indipendentemente dalla posizione, anzianità e ruolo, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, l'autorità di allontanarsi dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non subendo alcun pregiudizio ed essendo protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.

Inoltre, il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

9. In coerenza con quanto previsto dalle leggi vigenti, nei capitolati di appalto verrà inserita un'apposita clausola che stabilisca le penalità da applicarsi in caso di inosservanza del documento di valutazione dei rischi da interferenza, secondo quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, e del piano di sicurezza e

coordinamento, secondo quanto previsto al Titolo IV - Capo I “Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei e mobili” del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni da parte dell’impresa appaltatrice, fino alla rescissione del contratto di appalto.

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

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

10. 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.
11. La formazione dei dipendenti e quella dei loro rappresentanti per la sicurezza che conterrà elementi informativi sulle strategie aziendali e sulle iniziative per il miglioramento degli aspetti connessi alla salute e sicurezza sul lavoro e alla sostenibilità ambientale, avverrà durante l’orario di lavoro.
12. 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. 36 **Divisa**

1. L’azienda provvede a dotare i dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, della divisa e degli oggetti di vestiario.
2. E’ fatto obbligo al dipendente di indossare sia la divisa prescritta che gli oggetti di vestiario. A tal fine le aziende predisporranno idonei supporti logistici.
3. A livello aziendale verranno esaminate congiuntamente tra le parti la qualità, la quantità e la tipologia della dotazione di vestiario al fine di verificarne l’adeguatezza.
4. Il mancato utilizzo o l’uso non regolare della divisa e degli oggetti di vestiario potrà

essere oggetto di azione disciplinare, come previsto alla lettera c) dell'art. 56 (Doveri del personale) del presente CCNL.

**Art. 37
Welfare**

1. Le parti riconoscono al welfare aziendale l'importante finalità di migliorare il benessere e la motivazione dei lavoratori e condividono di verificare la possibilità di mettere a disposizione dei lavoratori delle Società che applicano il presente CCNL misure di welfare contrattuale per categorie omogenee di lavoratori finalizzate al miglioramento della produttività e delle condizioni di lavoro.

In tale contesto, le parti si impegnano ad individuare, attraverso la contrattazione aziendale, secondo le specifiche caratteristiche dei singoli contesti, strumenti di welfare aziendale che prevedano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, servizi di educazione e istruzione per i figli, assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori dipendenti.

2. Fondo pensione complementare

Le parti individuano nel Fondo Eurofer il fondo di previdenza complementare per le aziende che applicano il presente CCNL.

Le Parti confermano la definizione a livello aziendale dell'importo della somma annua che, dal 1.1.2017, le aziende versano al Fondo Eurofer per ogni lavoratore occupato a tempo indeterminato, compresi tra questi i lavoratori con contratto di apprendistato.

Tale contributo aziendale è aggiuntivo rispetto a quanto già destinato al Fondo Eurofer dai lavoratori già iscritti su base volontaria alla data del 31 dicembre 2016 e da quelli che successivamente vi si sono iscritti o vi si iscriveranno e dalle aziende.

Per i lavoratori non iscritti al Fondo Eurofer alla data del 1.1.2017, tale contributo comporta l'adesione contrattuale degli stessi al Fondo medesimo, senza ulteriori obblighi contributivi a loro carico e a carico delle aziende.

Si conferma, pertanto, che non vi è l'obbligo, per i lavoratori non iscritti volontariamente al Fondo Eurofer alla data del 31.12.2016 di trasferire al medesimo Fondo le quote di TFR maturate e maturande, secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n. 252/2005.

Qualora successivamente tali lavoratori abbiano aderito/intendano aderire al Fondo, ai medesimi si applicheranno le condizioni stabilite dal D.Lgs. n. 252/2005 e dagli accordi vigenti sull'istituzione ed il funzionamento del Fondo Eurofer.

3. Assistenza sanitaria integrativa

Le parti, nel valutare positivamente le azioni tese a sviluppare il sistema di welfare aziendale e ferme restando le forme di assistenza sanitaria integrativa già in essere a livello aziendale, promuoveranno l'adozione di piani di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori delle imprese che applicano il presente CCNL.

4. Sono fatte salve le intese già in essere a livello aziendale in materia di welfare.

Art. 38 **Volontariato**

1. Organizzazioni di volontariato iscritte nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore

I lavoratori che svolgono attività di volontariato in un ente del Terzo settore hanno diritto, ai sensi dell'art. 17, comma 6-bis, della L. n. 117/2017, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL e da eventuali accordi aziendali in materia, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive-organizzative aziendali.

2. Organizzazioni di volontariato iscritte nell'elenco nazionale di protezione civile

Ai sensi dell'art. 39 del D.Lgs. n. 1/2018, i lavoratori volontari aderenti ad organizzazioni di volontariato inserite nell'elenco nazionale di protezione civile, costituito dagli elenchi territoriali del volontariato di protezione civile, istituiti presso le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano e dall'elenco centrale del volontariato di protezione civile, istituito presso il Dipartimento della protezione civile, possono richiedere:

- per attività di soccorso e assistenza in vista o in occasione di emergenze connesse con eventi calamitosi di origine naturale o derivanti dall'attività dell'uomo di cui all'art. 7 del citato D.Lgs. n. 1/2018, permessi retribuiti non superiori a trenta giorni continuativi e, comunque, fino a novanta giorni nell'anno;
- in occasione di situazioni di emergenza di rilievo nazionale, e per tutta la durata dello stesso, permessi retribuiti fino a sessanta giorni continuativi e comunque fino a centottanta giorni nell'anno;
- per le attività di pianificazione, addestramento, di formazione teorico-pratica e diffusione della cultura e della conoscenza della protezione civile, permessi retribuiti non superiori a dieci giorni continuativi e comunque fino ad un massimo di trenta giorni nell'anno.

Le aziende richiederanno il rimborso del trattamento economico riconosciuto, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 1/2018.

3. Soccorso alpino e speleologico

Ai sensi della L. n. 162/1992, i volontari del Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico del Club alpino italiano (CAI) hanno diritto a permessi retribuiti nei giorni in cui svolgono le operazioni di soccorso alpino e speleologico o le relative esercitazioni e nel giorno successivo ad operazioni di soccorso che si siano protratte per più di otto ore ovvero oltre le ore 24.00.

Le aziende richiederanno all'INPS il rimborso del trattamento economico riconosciuto.

4. *Cooperazione internazionale allo sviluppo*

Si applica quanto previsto dalla L. n. 125/2014, in materia di cooperazione internazionale allo sviluppo.

Art. 39 **Facilitazioni per i lavoratori studenti**

Le parti concordano sull'importanza di agevolare, ove possibile, per la generalità dei lavoratori dipendenti, l'accesso allo studio allo scopo di elevare la cultura e sviluppare le capacità professionali degli stessi.

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, fatti salvi i casi previsti all'art. 28, punto 2, lettere d), e) ed f) del presente CCNL.
2. Ai lavoratori studenti, inclusi i privatisti, e ai lavoratori universitari o iscritti a corsi post-laurea legalmente riconosciuti, sono concessi su richiesta permessi giornalieri retribuiti, con la retribuzione spettante per i giorni di ferie, per la giornata di discussione della tesi di laurea e per le giornate in cui svolgono le prove di esame, incluse le singole prove in cui l'esame eventualmente si articola, comprese quelle di maturità.

Gli stessi lavoratori studenti possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame, nel caso di esami universitari, ovvero precedenti la sessione di esami negli altri casi. Qualora l'esame sia articolato su più prove i due giorni di permesso retribuito di cui sopra potranno essere fruiti per una sola prova. Tali permessi non assorbono la giornata individuata come riposo settimanale ai sensi dell'art. 29 del presente CCNL che, pertanto, deve essere fruita secondo la normale programmazione.

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

-
3. Per gli esami universitari ripetuti verrà riconosciuta una sola giornata di permesso non retribuito, con un massimo di due giornate nell'anno accademico di riferimento.
 4. Inoltre i lavoratori studenti, che abbiano meno di cinque anni di anzianità di servizio, potranno richiedere nel corso dell'anno 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo sarà programmato trimestralmente pro-quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

A far data dal compimento del quinto anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i lavoratori potranno richiedere un congedo per la formazione nei limiti ed alle condizioni previste per i congedi per formazione disciplinati all'art. 40 (Congedi per formazione e per formazione continua) del presente CCNL ed in conformità alle disposizioni dell'art. 5 della L. n. 53/2000.

5. Al fine di usufruire delle facilitazioni previste dal presente articolo il lavoratore dovrà produrre le certificazioni necessarie rilasciate dai competenti istituti o l'attestazione dell'avvenuta prenotazione dell'esame stesso.

Art. 40 **Congedi per formazione e per formazione continua**

1. Ai sensi dell'art. 5 della L. n. 53/2000 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, salvo casi di documentata impossibilità.
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. n. 278/2000, e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.
8. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, al fine di accrescere le proprie conoscenze e competenze professionali i dipendenti possono fruire di congedi per la formazione continua.
9. Le condizioni e le modalità di fruizione saranno definite a livello aziendale.

Art. 41
Congedo per gravi motivi familiari

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 2, della L. 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 congedo, 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.
3. Ferma restando la durata minima del congedo eventualmente stabilita tra azienda e lavoratrice/lavoratore, la lavoratrice e il lavoratore possono richiedere, con un preavviso di almeno 15 giorni, di rientrare in servizio prima del termine del congedo.

Art. 42
Permessi

1. Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può accordare, compatibilmente con le esigenze di servizio e sempre che ne ricorrano giustificati motivi, permessi di breve

- durata, utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
2. Su richiesta scritta del lavoratore saranno concessi permessi giornalieri retribuiti, non computabili nelle ferie annuali nelle seguenti misure:

- a) tre giorni per ogni caso di decesso del coniuge anche legalmente separato, della persona con cui si è uniti civilmente e/o di ogni parente entro il secondo grado anche non convivente e/o del/i convivente/i, ai sensi e secondo le modalità dell'art. 4, comma 1, della L. n. 53/2000 e del relativo Regolamento attuativo stabilito dal D.P.C.M. n. 278/2000;
- b) tre giorni all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge anche legalmente separato, della persona con cui si è uniti civilmente e/o di ogni parente entro il secondo grado anche non convivente e/o del/i convivente/i, ai sensi e secondo le modalità dell'art. 4, comma 1, della L. n. 53/2000 e del relativo Regolamento attuativo stabilito dal D.P.C.M. n. 278/2000;
- c) quindici giorni consecutivi di calendario in occasione del matrimonio avente validità civile o dell'unione civile di cui alla L. n. 76/2016 del lavoratore non in prova. In tal caso la richiesta dovrà essere presentata dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni dall'inizio del permesso e documentata formalmente al rientro dal periodo di assenza.

Art. 43 **Permessi per donatori di sangue e di midollo osseo**

1. Laddove sussistano i presupposti e le condizioni previste 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:
- a) per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione, nel caso in cui effettuino la donazione;
 - b) limitatamente al tempo necessario all'accertamento dell'inidoneità e alle relative procedure, nei casi di inidoneità al prelievo previsti dalla legge.

La richiesta del permesso deve essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno 48 ore, salvo i casi di chiamata d'urgenza certificata dalle strutture sanitarie competenti.

2. Nel caso di donazione, 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:

- a) per gli accertamenti e i prelievi preliminari previsti dalla legge, anche nel caso in cui a tali atti non abbia fatto seguito la donazione;
- b) per l'intero periodo di degenza ospedaliera, a prescindere dalla quantità di sangue midollare donato, incluso il periodo di convalescenza debitamente certificato.

La richiesta del permesso deve essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno 48 ore, salvo i casi di chiamata d'urgenza certificata dalle strutture sanitarie competenti.

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

Art. 44
Tossicodipendenza e alcooldipendenza

1. Ai sensi del D.P.R. n. 309/1990, i lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali 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 di servizio.
3. Il dipendente che intenda avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare all'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma terapeutico-riabilitativo ai sensi dell'art. 122 del citato D.P.R. n. 309/1990. Il trattamento dei relativi dati avverrà nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.
4. Il dipendente interessato dovrà inoltre far pervenire con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale esegue il programma terapeutico, attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.
5. Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione certificato dalla struttura presso la quale è stato eseguito il programma riabilitativo ovvero dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa.
Ove il lavoratore interrompa volontariamente il programma terapeutico-riabilitativo, il rapporto di lavoro si intenderà risolto qualora il lavoratore stesso non riprenda servizio entro il giorno successivo all'interruzione del programma.

-
6. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono chiedere di essere posti in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, ai sensi dell'art. 124 del D.P.R. n. 309/1990 e dell'art. 4 della L. n. 53/2000 e delle relative disposizioni regolamentari di attuazione. In alternativa e per le medesime finalità, i lavoratori possono richiedere, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, di essere adibiti a turni di lavoro che agevolino la partecipazione al programma terapeutico.
 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 L. n. 125/2001 e successive norme di attuazione.

Art. 45 **Persone con disabilità**

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. n. 104/1992, hanno diritto al prolungamento del congedo parentale di cui all'art. 33, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001 per un periodo massimo non superiore a tre anni, comprensivo del congedo parentale fruito ai sensi dell'art. 32, del D.Lgs. n. 151/2001 da fruire fino a 12 anni di età del bambino, 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 congedo parentale, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
3. A condizione che la persona con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto

elevato non sia ricoverata a tempo pieno, in strutture ospedaliere o similari, la lavoratrice o il lavoratore che la assiste, coniuge, parte di un'unione civile, convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto della persona con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a tre giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche in maniera continuativa ai sensi di quanto previsto dall'art. 33, commi 3 e 3 bis della L. n. 104/1992.

La fruizione dei permessi di cui al presente punto può essere giornaliera o oraria.

La fruizione su base oraria è consentita per il personale per il quale è prevista dal presente CCNL o dagli eventuali contratti aziendali la fruizione delle ferie a mezza giornata.

A livello aziendale le parti potranno prevedere la modalità di programmazione della fruizione, giornaliera o oraria, dei permessi di cui al presente punto, al fine di contemperare il diritto a detta fruizione con le esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo dell'azienda.

I permessi di cui al presente punto sono cumulabili con quelli di cui agli artt. 32 e 47 del D.Lgs. n. 151/2001.

4. Per i permessi retribuiti di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3 l'azienda anticiperà la prestazione erogata dagli Enti previdenziali, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai permessi stessi. A tali permessi si applica, inoltre, quanto previsto dall'art. 34, comma 5, del D.Lgs n. 151/2001 e i permessi medesimi sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
5. Per quanto riguarda il congedo straordinario per assistenza a persone con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, si rinvia all'art. 42, commi 5, 5-bis, 5-ter, 5-quater e 5-quinquies, del D.Lgs n. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Il congedo straordinario è cumulabile, ai sensi di legge, nello stesso mese, con i benefici di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3.

6. 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.
7. Il lavoratore con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato 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.
8. Quanto stabilito ai precedenti punti 1, 2, 3, 4, 5 e 6 si applica anche in caso di adozione o affidamento di persone con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato.
 9. Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.
 10. *Agevolazioni a favore di genitori di studenti affetti da DSA e ADHD*

Ai sensi della L. n. 170/2010, le lavoratrici/i lavoratori genitori conviventi di studenti del primo e secondo ciclo di istruzione che siano affetti da dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia (disturbi specifici di apprendimento – DSA e ADHD), impegnati nell’assistenza alle attività scolastiche a casa hanno diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili.

A tali fini, su richiesta delle lavoratrici/dei lavoratori interessati, e tenuto conto delle esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, le aziende favoriranno l’assegnazione di turni di lavoro che agevolino l’assistenza sopra richiamata.

Art. 46 **Congedo per le donne vittime di violenza di genere**

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati in forza dell’articolo 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha il diritto ad un congedo per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi da fruire in un arco temporale di tre anni.

Il congedo può essere fruito su base giornaliera o su base oraria in misura pari a mezza giornata di ferie.

Fermo restando i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice avanza all’azienda la richiesta di fruizione del congedo con un preavviso non inferiore a sette giorni, indicando la data di inizio e di fine del congedo stesso.

Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice sarà corrisposta un’indennità a carico dell’INPS. L’azienda è tenuta ad anticipare la prestazione erogata dagli Istituti previdenziali a norma di legge.

Il periodo di congedo è computato ai fini dell’anzianità di servizio a tutti gli effetti, incluso il passaggio alla posizione retributiva superiore nell’ambito dello stesso livello professionale, e ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Alle lavoratrici che, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, siano inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere sia applica quanto previsto al punto 10 dell’art. 20 (Lavoro a tempo parziale) del presente CCNL.

Art. 47
Lavoratori affetti da virus HIV

1. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è vietato al datore di lavoro lo svolgimento di indagini volte ad accertare nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività.
2. Nel caso in cui i soggetti sopra menzionati svolgano o dovessero svolgere mansioni che possono comportare rischi per la salute dei terzi sono ammessi accertamenti sanitari a tutela del bene della salute costituzionalmente tutelato.
3. Ai lavoratori affetti dal virus HIV si applica quanto previsto all'art. 41 (Congedo per gravi motivi familiari) del presente CCNL.

Art. 48
Pasti aziendali

1. Per le articolazioni dell'orario di lavoro giornaliero di cui alle lettere c) e d) del punto 1.6 dell'art. 27 del presente CCNL, il lavoratore fruirà del pasto aziendale per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera ordinaria preventivamente programmata ed effettivamente resa, purché la prestazione programmata abbia una durata complessiva superiore alle 6 ore.

Fermo restando quanto stabilito al precedente capoverso, per le prestazioni notturne con inizio dalle ore 22.00, ai lavoratori interessati verrà riconosciuto, in sostituzione del servizio di mensa aziendale o del servizio sostitutivo della stessa, un ticket per il pasto, il cui valore sarà definito a livello aziendale come indicato al 2° capoverso del successivo punto 6.

In tale ambito, potranno essere definite diverse modalità di fruizione del pasto relativamente a specifiche condizioni lavorative del personale della manutenzione delle infrastrutture che, operando su prestazione unica giornaliera, venga chiamato a svolgere attività nel periodo notturno.

2. Per le articolazioni dell'orario di lavoro giornaliero di cui alla lettera a) del punto 1.6 dell'art. 27 del presente CCNL, il lavoratore fruirà del pasto aziendale qualora la prestazione giornaliera ordinaria preventivamente programmata ed effettivamente resa sia superiore alle 6 ore, fermo restando quanto stabilito al 2° capoverso del precedente punto 1.
3. Per il personale mobile di cui alla lettera b) del punto 1.6 del precedente art. 27, il lavoratore fruirà del pasto aziendale per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera ordinaria preventivamente programmata ed effettivamente resa, purché la prestazione programmata abbia una durata complessiva almeno pari a 6 ore calcolate, in caso di ritardo, con riferimento all'ora reale di arrivo del treno.

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

Al personale mobile il cui periodo di lavoro giornaliero programmato impegni per più di due ore una delle fasce orarie 11-15 o 18-22, sarà riconosciuta la fruizione del pasto anche se la prestazione effettuata è inferiore alle 6 ore.

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

4. L'attivazione dei periodi multiperiodali di cui al punto 1.2 del precedente art. 27 non comporterà modifiche al riconoscimento della fruizione del pasto, quale risulta al momento dell'attivazione stessa.
5. Le assenze dal servizio a qualunque titolo per frazioni di giornata (ad esempio, 1/2 giornata di ferie, permessi orari a qualunque titolo ad esclusione delle assemblee durante l'orario di lavoro, flessibilità di orario in ingresso o in uscita) vanno detratte dalla durata della prestazione giornaliera ordinaria programmata ai fini del computo della durata complessiva come indicata ai precedenti punti.
6. La fruizione del pasto, che dovrà avvenire nelle mense aziendali o negli esercizi convenzionati che effettuino il servizio sostitutivo di mensa aziendale, dovrà essere programmata dall'azienda nelle fasce orarie 11.00-15.00 o 18.00-22.00.

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

Per il personale mobile che, per effetto del ritardo del treno, non possa fruire del pasto aziendale come previsto al precedente primo capoverso, le modalità di fruizione saranno definite a livello aziendale.

7. Quanto previsto nel presente articolo si applica anche al personale che venga chiamato a svolgere una prestazione lavorativa in giornata di riposo.
8. A livello di contrattazione aziendale potranno essere definiti regimi diversi per la fruizione dei pasti aziendali.

Art. 49
Servizio militare

1. Il servizio di leva obbligatoria, ove previsto dalla legge, e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.
2. Il lavoratore chiamato al servizio di leva obbligatoria, ovvero richiamato alle armi, ha diritto alla conservazione del posto.

Art. 50
Trasferimenti

A. Trasferimenti individuali

1. Il trasferimento individuale da un'unità produttiva all'altra che comporta per il lavoratore l'assegnazione stabile ad una nuova sede di lavoro può essere disposto dall'azienda in relazione a comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive.
2. Ai soli fini del presente articolo si intende convenzionalmente per unità produttiva quella composta anche da più sedi di lavoro ubicate nel comune della sede di lavoro originaria e nel comune limitrofo.
3. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore, con indicazione delle motivazioni, con un preavviso di almeno quaranta giorni.
Il lavoratore potrà richiedere all'azienda di indicare le esigenze di cui al precedente punto 1 e addurre proprie ragioni contro il trasferimento entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta ed entro i successivi 10 giorni l'azienda valuterà le motivazioni addotte, con specifico riferimento a quelle legate a situazioni di carattere familiare di particolare disagio, dandone al lavoratore il relativo riscontro.
4. I trasferimenti non possono essere disposti, in assenza del consenso degli interessati, nei confronti dei lavoratori che:
 - rientrino nelle tutele previste dalla L. n.104/1992;
 - abbiano compiuto i 57 anni di età, ad esclusione dei lavori relativi alla costruzione di linee e impianti.
5. In caso di trasferimento per intervenute esigenze tecniche, organizzative e produttive, le aziende, a parità di caratteristiche professionali richieste, terranno conto, nell'ordine:
 - a) della minore anzianità di servizio maturata nella figura professionale rivestita;
 - b) della minore anzianità di servizio complessiva in azienda;
 - c) della minore età anagrafica;
 - d) del numero dei figli minori a carico.

-
6. In caso di trasferimento per intervenute esigenze tecniche, organizzative e produttive, le aziende potranno procedere con i trasferimenti individuali in una regione diversa da quella in cui si trova la sede di lavoro originaria solo in casi eccezionali.
 7. È facoltà del lavoratore fare domanda di trasferimento entro il 31 gennaio di ciascun anno. Nel caso di più domande di trasferimento per la medesima sede di lavoro avanzate dai lavoratori, le aziende, a parità di caratteristiche professionali richieste, terranno conto nell'ordine:
 - a) della maggiore anzianità di servizio maturata nella figura professionale rivestita;
 - b) della maggiore anzianità di servizio complessiva in azienda;
 - c) della maggiore età anagrafica;
 - d) del numero dei figli minori a carico.

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

8. Al lavoratore trasferito spettano i trattamenti previsti all'art. 78 (Indennità di trasferimento) del presente CCNL, ad esclusione dei casi di trasferimento di cui al precedente punto 7 in accoglimento di domanda del lavoratore.
9. I trasferimenti individuali di cui al presente articolo saranno oggetto di informativa periodica alle RSU, o alle RSA ove esistenti.

B. Trasferimenti collettivi

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

Art. 51 **Mobilità individuale**

1. Le aziende potranno disporre la mobilità individuale che comporta per il lavoratore l'assegnazione stabile ad una nuova sede di lavoro all'interno della stessa unità produttiva come definita al punto 2 dell'art. 50 del presente CCNL.
2. Lo spostamento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore con un preavviso non inferiore a quindici giorni, corredata dalle motivazioni connesse alle esigenze tecnico, organizzative e produttive. Entro tale termine il lavoratore potrà addurre eventuali motivazioni contrarie in ordine allo spostamento anche tramite l'Organizzazione sindacale, tra quelle stipulanti il presente CCNL, cui conferisce mandato.
3. Lo spostamento può essere disposto anche in accoglimento di apposita domanda del

lavoratore.

4. In occasione dello spostamento al lavoratore verrà riconosciuto un importo una tantum pari a € 100,00, tranne nel caso in cui lo spostamento venga effettuato a domanda del lavoratore.
5. Gli spostamenti di cui sopra saranno oggetto di informativa periodica alle RSU, o alle RSA ove esistenti.

Art. 52
Trasferimenti individuali interaziendali

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

Art. 53
Tutela legale e copertura assicurativa

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

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

Art. 54
Risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso

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

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

2. La parte recedente che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui sopra deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di cui al punto 1.1 e alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL per il periodo di mancato preavviso, ovvero per il periodo di preavviso non compiuto.
3. In caso di decesso del dipendente, l'azienda corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto previsto all'art. 2122 c.c.
4. Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto.
5. Le dimissioni devono essere presentate dal lavoratore al datore di lavoro con le modalità previste dalla legislazione vigente.
6. Il preavviso e l'eventuale indennità sostitutiva dello stesso non sono dovuti nei confronti del personale che passa ad operare dall'azienda cedente a quella subentrante nei casi di cambio appalto o di subentro d'azienda a qualsiasi titolo di cui all'art. 16, punto 2.3, del presente CCNL.

Art. 55
Utilizzo di nuove tecnologie, controlli difensivi, diritti dei lavoratori e privacy

1. Allo scopo di adempiere ad esigenze organizzative e al fine di garantire la sicurezza e la tutela delle persone, del personale e del patrimonio aziendale, le parti convengono che è consentita l'installazione e l'utilizzo sui treni, nei locali e sui mezzi delle aziende, di impianti ed apparecchiature di videosorveglianza e di altri strumenti quali sistemi satellitari e/o altre apparecchiature elettroniche (hardware e software) atte a rilevare, registrare e trasmettere informazioni, immagini e dati connessi alla sicurezza del servizio nonché alla tutela del patrimonio delle aziende. Nel rispetto del comma 1 dell'articolo 4 della L. n. 300/1970, come modificato dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2015, le

apparecchiature di videosorveglianza potranno essere installate previo accordo collettivo stipulato con le RSU, o con le RSA ove esistenti, a livello di unità produttiva.

Le aziende non utilizzeranno tali strumenti per il controllo dell'attività lavorativa dei dipendenti, tutelandone la privacy e la dignità.

2. Ai sensi dell'art. 4, L. n. 300/1970, come modificato dal D.Lgs. n. 151/2015, esclusivamente allo scopo di salvaguardare il patrimonio aziendale, la sicurezza dei sistemi e per esigenze organizzative e produttive, le aziende potranno effettuare controlli, pertinenti rispetto alle predette finalità, con riferimento sia agli strumenti sopra richiamati, sia agli strumenti utilizzati dal lavoratore.
3. Il trattamento dei dati derivanti dall'installazione delle apparecchiature e/o dall'utilizzo degli strumenti sopra indicati avverrà nel rispetto dei limiti dettati dalle vigenti norme di legge e dalle indicazioni fornite dal Garante per la Privacy, previa adeguata informazione ai dipendenti sulle loro modalità d'uso e sulle modalità di effettuazione dei controlli.
4. A livello aziendale, le parti definiranno specifiche norme applicative di quanto previsto ai commi precedenti con riferimento ai GPS e ai sistemi di videosorveglianza, adeguando gli accordi eventualmente in essere alle disposizioni vigenti.
5. Per quanto non espressamente previsto e/o normato dal presente articolo, si applicano le vigenti norme di legge in materia.

Art. 56 **Doveri del personale**

1. Il dipendente deve svolgere con diligenza e spirito di collaborazione le proprie mansioni osservando le disposizioni del presente CCNL e dei regolamenti interni dell'azienda, ove esistenti.
2. In particolare:
 - a) in attività che comportino contatto con il pubblico deve mantenere un contegno corretto e decoroso al fine di tutelare l'immagine dell'azienda e 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 nel rispetto puntuale delle disposizioni emanate. Quando

- le esigenze di lavoro lo richiedano è tenuto a prestare servizio anche fuori sede, nel rispetto delle norme che regolano il rapporto di lavoro;
- f) in relazione alle esigenze di servizio è soggetto all'obbligo della reperibilità, ove prevista;
 - g) il lavoratore ha l'obbligo di non fornire a terzi informazioni o comunicazioni riservate che possano, anche indirettamente, essere utilizzate con pregiudizio degli interessi dell'azienda o contrarie a quanto disposto dal Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali e dal D.Lgs. n. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018; non deve esplicare, direttamente o per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto con l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. o comunque in concorrenza o in conflitto d'interessi con l'azienda;
 - h) deve eseguire gli ordini inerenti alla esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori gerarchici e funzionali; se l'ordine è palesemente contrario ai regolamenti e istruzioni deve farne rimostranza al superiore che l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto, ha il dovere di darvi esecuzione. Non deve, comunque, eseguire l'ordine quando la sua esecuzione possa comportare violazione di norme penalmente sanzionate;
 - i) deve comunicare all'azienda la propria residenza e dimora, ove non coincidenti, e ogni successivo mutamento delle stesse;
 - j) in caso di malattia, che imponga l'assenza dal servizio, deve darne avviso all'azienda con le modalità disciplinate all'art. 31 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del presente CCNL;
 - k) nell'esercizio delle mansioni assegnate e comunque durante la loro presenza in servizio, i lavoratori dovranno attenersi a comportamenti improntati al massimo rispetto della condizione sessuale, della dignità e dei diritti della persona. Le aziende, in conformità al disposto dell'art. 2087 c.c., si attiveranno per contrastare a tutti i livelli comportamenti tenuti in violazione dei predetti obblighi, onde evitare situazioni di disagio che possano influenzare esplicitamente o implicitamente il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale.
3. Le aziende, nel rispetto dei principi di cui alla raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE, si impegnano ad adottare codici di condotta volti a contrastare le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

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

Le aziende si impegnano a tutelare l'integrità psico-fisica del personale favorendo un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della dignità della persona, della condizione sessuale, dell'uguaglianza e della correttezza.

Le aziende si impegnano altresì a contrastare qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo dei diritti e della dignità della persona, nonché a perseguire ogni condotta che possa configurarsi quale molestia sessuale, atto intimidatorio e/o ostile nelle relazioni di lavoro ai sensi della vigente legislazione in materia nonché dell'Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016.

Art. 57
Sanzioni disciplinari

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 7 della L. n. 300/1970, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa ed alla correttezza del comportamento potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto;
 - c) multa mediante ritenuta sulla retribuzione non superiore a n. 4 ore della retribuzione giornaliera spettante, di cui al punto 1.1 e alla lettera d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL;
 - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni, secondo quanto disciplinato dai successivi articoli, senza perdita di anzianità;
 - e) licenziamento con o senza preavviso.
2. Nella individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze l'azienda terrà conto, ai fini della irrogazione della sanzione per le mancanze commesse dal lavoratore, delle circostanze oggettive del fatto nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore medesimo ed, in considerazione di tali elementi, potrà irrogare una sanzione di minore entità.

Art. 58
Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

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

Art. 59
Mancanze punibili con la multa

Si incorre nella sanzione disciplinare della multa:

- a) per recidiva, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 58;
- b) per inosservanza per più di una volta dell'orario di lavoro;
- c) per inosservanza di uno degli obblighi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 dell'art. 31 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del presente CCNL;
- d) per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, anche di altre

-
- Società dello stesso Gruppo, o verso la clientela;
 - e) per tolleranza di irregolarità di servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi da parte del personale dipendente;
 - f) per ritardo colposo nell'effettuare consegne di valori od oggetti;
 - g) per il mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificatamente indicato;
 - h) in genere per negligenza e/o per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali non sia derivato pregiudizio al servizio, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi dell'azienda.

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

Art. 60

Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da uno a quattro giorni

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

- a) per particolare gravità o per recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle mancanze previste nel precedente art. 59;
- b) per assenza ingiustificata fino a tre giorni solari lavorativi consecutivi;
- c) per ingiustificato ritardo a trasferirsi nell'impianto di assegnazione disposto dalla società, quando il ritardo non superi i dieci giorni;
- d) per aver rivolto ingiurie od accuse infondate verso i colleghi anche di altre società o verso terzi;
- e) per inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro;
- 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.

Art. 61

Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da cinque a sette giorni

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

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle mancanze previste nel precedente art. 60;
- b) per rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio;
- c) per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato vantaggio per sé e/o danno per l'azienda, salvo che, per la particolare gravità della mancanza, la stessa non sia diversamente perseguitibile;

- d) per assenza ingiustificata pari a quattro 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 comprovati e gravi atti e/o comportamenti lesivi della dignità della persona, in qualunque modalità attuati.

Art. 62

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

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

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dalla applicazione della sanzione, nelle mancanze previste nel precedente art. 61;
- b) per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'azienda, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti dell'azienda;
- c) per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe all'atto della presentazione in servizio, oppure nel disimpegno di mansioni non inerenti la sicurezza dell'esercizio;
- d) in genere, per qualsiasi inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ancorché l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti perseguitabile;
- e) per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio, ovvero per volontario abbandono del posto di lavoro;
- 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 cinque giorni solari lavorativi consecutivi;
- h) per alterchi negli impianti dell'azienda in presenza della clientela.

Art. 63

Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso

1. Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso:
 - a) per la mancanza di cui alla lett. f) del precedente art. 62 ripetuta per più di due volte nel corso dell'anno;
 - b) per recidiva, entro un anno dalla applicazione della sanzione, nelle mancanze previste dal precedente art. 62, fatta eccezione per le mancanze previste alla lettera f) del precedente art. 62;

- c) 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;
 - d) per 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, disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro che abbiano arrecato gravi lesioni ad altri lavoratori e/o a terzi;
 - f) per rifiuto del trasferimento disposto per esigenze di servizio;
 - g) per assenza ingiustificata dal servizio pari a sei giorni solari lavorativi consecutivi;
 - h) per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio;
 - i) 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 lett. c) del precedente punto 1, a meno che il lavoratore stesso non abbia manomesso deliberatamente il meccanismo per fatti che nulla hanno a che fare con situazioni di particolare disagio nella circolazione ferroviaria.

Art. 64 **Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso**

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

- a) per illecito uso, manomissione, distrazione, sottrazione o furto di somme, bagagli, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ad essa affidati, ovvero per connivente tolleranza o occultamento relativamente ad abusi commessi da dipendenti o da terzi;
- b) per aver dolosamente percepito somme indebite 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 essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'esercizio o attività a contatto con la clientela;
- 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 avere tenuto condotte atte alla turbativa del regolare svolgimento di procedure in materia di appalto;

- 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 per motivi attinenti al servizio ovvero per aver provocato risse sul luogo di lavoro;
- h) per avere deliberatamente trasgredito le istruzioni e le cautele prescritte per il trasporto di materie infiammabili, esplodenti o radioattive, ancorché non ne sia derivato danno;
- 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 passata in giudicato ovvero per sentenza di patteggiamento ex art. 444 c.p.p. relativamente a reati di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia con il lavoratore, quali fatti e/o atti ascrivibili ai reati di violenza sessuale di cui all'art. 609 bis e seguenti c.p., spaccio di droga, rapina, sequestro di persona, estorsione, per furto, truffa ed appropriazione indebita a danno di terzi, per concussione e corruzione;
- l) per violazione dolosa di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio con danni al materiale, all'armamento e a cose di terzi, o anche con danni alle persone;
- m) quando sia accertato che l'assunzione in servizio o l'attribuzione di incarichi siano stati conseguiti mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- n) per gravi e comprovate violazioni delle disposizioni sulla rilevazione dello stato di presenza;
- o) per l'adozione di condotte in violazione delle regole contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, che determinino l'applicazione a carico dell'azienda di misure sanzionatorie;
- p) in genere per fatti o atti dolosi, comprese le violazioni dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Art. 65

Sospensione cautelare non disciplinare

1. L'azienda può disporre, nei casi riconducibili alle ipotesi di licenziamento di cui ai precedenti artt. 63 e 64, la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato. Per un periodo massimo di 60 giorni al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione di cui al punto 1.1 e alle lettere. c) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.

-
2. Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento.
 3. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della sospensione.
 4. Al termine della sospensione cautelare di cui al precedente punto 1 ovvero in relazione all'esito del giudizio la retribuzione di cui allo stesso punto 1 verrà integrata o recuperata dai trattamenti spettanti al lavoratore.

Art. 66 **Procedimento disciplinare**

1. L'azienda deve portare a conoscenza dei dipendenti, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse.
2. La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva, di norma entro 30 giorni dal momento in cui l'azienda è venuta a conoscenza del fatto contestato e tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.
3. La contestazione delle infrazioni che danno luogo all'irrogazione delle sanzioni deve essere puntuale con precisa indicazione del fatto addebitato, delle sue circostanze e del tempo in cui si sarebbe verificato in modo da consentire al dipendente di esercitare compiutamente il diritto di difesa nel rispetto della L. n. 300/1970 e delle norme contrattuali.
4. L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e averlo sentito a sua difesa.
5. Il dipendente potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
6. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non potranno essere adottati prima che siano trascorsi dieci giorni dal ricevimento della contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Entro tale termine il dipendente può presentare le sue giustificazioni.

7. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere notificata al lavoratore entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le giustificazioni di cui al punto 6, in una delle seguenti modalità:
 - mediante consegna del provvedimento all'interessato che ne rilascia ricevuta su copia;
 - con raccomandata, con avviso di ricevimento, spedita al domicilio dell'interessato dichiarato alla sede di appartenenza; a tal fine fa fede la data dell'ufficio postale di spedizione;
 - con consegna del provvedimento disciplinare mediante ufficiale giudiziario.
8. Il termine di cui al punto 7 può essere sospeso, se sopraggiungono provati, oggettivi impedimenti di forza maggiore.
9. In mancanza di notifica del provvedimento disciplinare entro il termine di cui al punto 7 e fatta salva l'ipotesi di cui al punto 8 il suddetto procedimento disciplinare si estingue.
10. Fatta salva la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata irrogata una sanzione disciplinare può fare ricorso al Collegio di conciliazione e arbitrato di cui al successivo art. 67 (Collegio di Conciliazione e Arbitrato) entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione del provvedimento disciplinare, con istanza scritta al Collegio inoltrata direttamente o anche per il tramite dell'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritto o conferisca mandato.

Art. 67
Collegio di conciliazione ed arbitrato

1. Allo scopo di consentire la composizione stragiudiziale della controversia di cui al punto 10 del precedente art. 66 (Procedimento disciplinare), l'azienda e le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL possono costituire Collegi di conciliazione e arbitrato presso le sedi che, a livello aziendale, saranno decise per il personale.
Sono fatte salve le eventuali discipline aziendali sui Collegi di conciliazione e arbitrato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.
2. Il Collegio di conciliazione e arbitrato decide con equo apprezzamento dei fatti e di ogni circostanza e può, oltre che confermare o annullare, ridurre la sanzione o sostituirla con altra di diversa specie e minor gravità.
3. I Collegi di conciliazione e arbitrato sono composti da un Presidente, scelto di comune accordo tra le parti, da un membro designato dall'azienda e da un membro designato dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.
4. Il Presidente viene scelto dalle parti preferibilmente tra docenti universitari, ordinari od associati, magistrati in pensione, dirigenti della Direzione territoriale del lavoro.

-
5. In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente si adirà la Direzione territoriale del lavoro, cui compete la nomina del Presidente ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970.
 6. La sanzione disciplinare conservativa resta sospesa fino al pronunciamento da parte del Collegio. Se l'azienda non provvede, entro 10 giorni dall'invito rivoltole, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di conciliazione e arbitrato, la sanzione disciplinare non ha effetto.
Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
 7. Le parti convengono di operare, ciascuna per la propria competenza, affinché i Collegi di conciliazione e arbitrato possano pronunciarsi entro 60 giorni dalla loro attivazione e che, per casi di particolare necessità, il Collegio possa stabilire, nella propria autonomia, di prolungare i lavori ma comunque non oltre 120 giorni dalla data di attivazione del Collegio.



PARTE V

RETRIBUZIONE

Art. 68

Retribuzione

1. Elementi della retribuzione

1.1 Sono elementi della retribuzione:

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

1.2 Sono elementi ulteriori della retribuzione:

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

2. Modalità di corresponsione della retribuzione

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

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

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

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

La 14^a mensilità è corrisposta entro e non oltre il 27 luglio di ogni anno.

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

3. Minimi contrattuali

In relazione a quanto previsto dall'art. 26 (Classificazione professionale) del presente CCNL, i valori dei minimi contrattuali mensili sono i seguenti:

Livelli/Posizioni Retributive		dal 1° 6.2025	dal 1° 11.2025	dal 1° 6.2026
Quadri	Q1	2.678,55	2.759,01	2.826,07
	Q2	2.353,41	2.424,11	2.483,02
Direttivi	A	2.275,99	2.344,37	2.401,34
Tecnici Specializzati	B1	2.167,61	2.232,73	2.286,99
	B2	2.074,71	2.137,04	2.188,97
	B3	2.043,75	2.105,14	2.156,31
Tecnici	C1	1.997,30	2.057,30	2.107,30
	C2	1.966,33	2.025,40	2.074,62
Operatori Specializzati	D1	1.935,36	1.993,51	2.041,95
	D2	1.873,44	1.929,72	1.976,62
	D3	1.842,47	1.897,82	1.943,94
Operatori	E1	1.811,50	1.865,92	1.911,26
	E2	1.734,10	1.786,18	1.829,60
	E3	1.703,12	1.754,29	1.796,91
Generici	F1	1.579,25	1.626,70	1.666,23
	F2	1.548,29	1.594,81	1.633,56

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

4. Assegni ad personam pensionabili

- 4.1 L'eventuale assegno ad personam pensionabile determinato a livello aziendale in applicazione del punto 5 dell'art. 63 del CCNL delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, resta confermato a favore dei lavoratori ai quali risulta riconosciuto alla data di sottoscrizione del presente CCNL.
- 4.2 L'eventuale "superminimo individuale" determinato ai sensi del punto 4.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 20.7.2012, resta confermato ai lavoratori ai quali risulta riconosciuto alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

5. Elemento distinto dalla retribuzione (E.D.R.)

Gli eventuali importi già riconosciuti a livello aziendale a titolo di E.D.R. (Elemento Distinto dalla Retribuzione) in favore dei lavoratori occupati alla data del 31.7.2003 nelle aziende che hanno adottato il CCNL delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, rimangono riconosciuti nelle stesse misure mensili, con le stesse finalità e con analoghe modalità di assorbimento, eventualmente previste e da ridefinire a livello aziendale tra le parti per tener conto della nuova struttura retributiva stabilita dal presente CCNL.

6. Retribuzione giornaliera e oraria

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

NOTA A VERBALE

Le parti confermano che le voci retributive di cui al punto 1.1 ed al punto 5 del presente articolo sono elementi dello "stipendio" ai sensi di quanto previsto dall'art. 220 del T.U. n. 1092/1973 come sostituito dall'art. 22 della legge n. 177/1976 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 69
Aumenti periodici di anzianità

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

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

2. Il numero massimo maturabile di aumenti biennali di anzianità è 7.
3. Gli aumenti di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello nel quale si compie il biennio di anzianità.
4. All'atto del passaggio al livello/posizione retributiva superiore, ai lavoratori interessati sarà mantenuto il numero di aumenti di anzianità maturati nel livello/posizione retributiva di provenienza, con gli importi rivalutati in relazione al valore dell'aumento di anzianità previsto per il nuovo livello/posizione retributiva al precedente punto 1 e la frazione di biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione del successivo aumento al valore del nuovo livello/posizione retributiva.
5. La eventuale differenza retributiva determinata in applicazione del punto 6 dell'art. 69 (Aumenti periodici di anzianità) del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 20.7.2012, nei confronti del lavoratore che aveva maturato complessivamente un importo mensile per scatti di anzianità pari o superiore alla somma dei 7 aumenti di anzianità attribuibili in applicazione dello stesso articolo, verrà mantenuta ad personam.

In caso di successivo passaggio al livello/posizione retributiva superiore in applicazione del precedente punto 4, la differenza di cui al precedente capoverso del presente punto 5 sarà riassorbita fino a concorrenza del valore complessivo dei 7 aumenti di anzianità previsti dal presente articolo per il nuovo livello/posizione retributiva.

6. L'eventuale differenza economica di cui al precedente punto 5 è considerata a tutti gli effetti nella retribuzione di cui al punto 1.1 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.

Art. 70
Tredicesima e quattordicesima mensilità

1. Oltre alle normali competenze mensili, ai lavoratori saranno corrisposte, secondo le modalità previste al punto 2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL, una tredicesima ed una quattordicesima mensilità, di importo pari alla somma della retribuzione mensile di cui alle lettere a), b), c) del punto 1.1 dell'art. 68, dell'indennità di funzione Quadri di cui all'art. 71 del presente CCNL e del salario professionale di cui all'art. 72 del presente CCNL.
2. La tredicesima mensilità sarà determinata con riferimento alla retribuzione mensile di cui al precedente punto 1 in godimento al 1° dicembre di ciascun anno.

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

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

3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, o nei casi di assenza non retribuita, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e/o della quattordicesima mensilità, quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda nei 12 mesi antecedenti quello di erogazione. La frazione di mese superiore a quindici giorni va considerata a questi effetti come mese intero.
4. Per i lavoratori in prova i primi 45 giorni del periodo di prova non sono considerati utili, se non seguiti da conferma in servizio, per il calcolo dei dodicesimi di cui al precedente punto 3 ai fini della corresponsione della tredicesima e della quattordicesima mensilità. Inoltre, le quote della tredicesima e della quattordicesima mensilità non competono al lavoratore che interrompa volontariamente il rapporto di lavoro con l'azienda durante il periodo di prova.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che per i lavoratori già occupati alla data del 31.7.2003 nelle aziende che hanno applicato il CCNL delle Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003, per i quali la quattordicesima mensilità era corrisposta con denominazione e finalità diverse, a livello aziendale saranno garantiti i riflessi previdenziali precedentemente in vigore.

Art. 71
Indennità di funzione Quadri

Ai Quadri del livello professionale Q della classificazione professionale di cui all'art. 26 del presente CCNL compete una indennità di funzione onnicomprensiva, a fronte delle responsabilità proprie della funzione, nelle misure mensili di seguito determinate:

Posizione retributiva Q1 € 250,00

Posizione retributiva Q2 € 130,00

Art. 72
Salario professionale

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

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

Il salario professionale è utile ai fini della determinazione della 13^a e 14^a mensilità, come definite nel precedente art. 70.

Tabella salario professionale

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

Livello professionale	Figura professionale	Attività	Importo mensile
C	Tecnico della Manutenzione Infrastrutture		89,25
		Officine Nazionali Infrastrutture	125,48
		Officine Navi Traghetto	112,48
	Tecnico della Manutenzione Rotabili		125,48
	Tecnico della Circolazione		123,07
	Tecnico di Macchina		131,49
	Tecnico di Verifica e Formazione Treno		125,48
	Tecnico di Manovra e Condotta		131,49
	Tecnico Polifunzionale Treno		141,49
	Tecnico di Protezione Aziendale		74,79
	Tecnico di Ufficio		74,79
	Tecnico Commerciale a terra/a bordo		77,89
	Tecnico di logistica		64,00
	Tecnico Sanitario		74,79
	Tecnico Polivalente Terminalista	se svolge tutte e tre le attività previste	125,48
	Tecnico Polivalente Terminalista	se svolge una o due delle attività previste	112,48
	Elettricista		139,44
	Motorista		139,44
	Carpentiere		139,44
	Operaio di coperta		129,11
D	Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture		79,08
		Officine Nazionali Infrastrutture	104,21
		Officine Navi Traghetto	91,21
	Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili		104,21
	Operatore Specializzato Circolazione		107,73
	Capo Squadra Ausiliari		68,64
	Operatore Specializzato Attività di supporto		69,94
	Operatore Specializzato Commerciale		86,25
	Operatore Specializzato di logistica		55,00
	Responsabile dei servizi di bordo		55,00
	Coordinatore di cantiere		79,08
	Coordinatore di armamento ferroviario		79,08
E	Operatore gruista (nei terminal)		86,25
	Operatore meccanico (nei terminal)		91,21
	Operatore Sanitario Specializzato		69,94
	Marinaio		129,11
	Dispensiere cuoco		129,11
	Ausiliario	Circolazione	80,57
		Manovra Infrastruttura	64,00
		Manovra Rotabili	78,07
		Officine Nazionali Infrastrutture	78,07
		Officine Navi Traghetto	65,07
		Uffici	56,66
	Operatore Qualificato di logistica		22,00
F	Addetto ai servizi di ristorazione a bordo treno		22,00
	Addetto di bordo		42,00
	Operatore polivalente di condotta e manovra nei raccordi		56,66
	Meccanico officina fissa/mobile		56,66
	Armatore ferroviario raccordi/Referente armamento ferroviario		56,66
	Operatore (servizi ausiliari e/o di pulizia)		64,00
	Cameriere		129,11
	Comune polivalente		129,11
	Giovanotto di coperta		129,11
	Garzone di camera		129,11
F	Manovale		38,73
	Pulitore impianti fissi e a bordo treno		38,73
	Generici (servizi ausiliari)		38,73
	Addetto di logistica		15,00
	Addetto al minibar		15,00
	Mozzo		129,11
	Piccolo di cucina		129,11
	Allievo Comune polivalente		129,11

Art. 73
Premio di risultato

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

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

Art. 74
Compenso per lavoro straordinario

1. Ai fini della determinazione dei compensi per lavoro straordinario, la retribuzione oraria, determinata come definito al successivo punto 2, è incrementata come segue:
 - a) prestazioni straordinarie feriali diurne
(dalle 6.01 alle 22.00): 18 %
 - b) prestazioni feriali notturne (dalle 22.01 alle 6.00)
e festive diurne (dalle 6.01 alle 22.00): 35 %
 - c) prestazioni straordinarie festive notturne
(dalle 22.01 alle 6.00): 50 %
2. La retribuzione oraria sulla quale applicare le maggiorazioni di cui al precedente punto 1 è data applicando il divisore orario di cui al punto 6 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL all'importo mensile delle seguenti voci retributive, spettanti nel mese in cui sono state effettuate le prestazioni straordinarie:
 - a)minimo contrattuale, di cui al punto 3 dell'art. 68 (Retribuzione);
 - b) aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 69 (Aumenti periodici di anzianità), ivi compresi gli eventuali assegni ad personam determinati in applicazione del punto 6 dello stesso art. 69;
 - c)assegni personali pensionabili, di cui al punto 4 dell'art. 68 (Retribuzione);
 - d) salario professionale di cui all'art. 72.

Art. 75
Indennità per lavoro notturno

1. Ai lavoratori che prestano servizio tra le ore 22.00 e le ore 6.00 è corrisposta l'indennità oraria per lavoro notturno che, a partire dal 1° agosto 2025, sarà pari a € 2,50.

-
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità si sommano le prestazioni notturne effettuate nel mese arrotondando ad ora intera la frazione di ora superiore a 30 minuti.
 3. Al personale mobile di cui al punto 2 del precedente art. 27 (Orario di lavoro) che per tutto o parte del periodo compreso dalle ore 22.00 alle ore 6.00 ha titolo all'indennità per assenza dalla residenza di cui al punto 2 del successivo art. 77, viene corrisposta un'indennità giornaliera di pernottazione pari a € 2,80.
 4. L'indennità di cui al precedente punto 3 non compete quando il lavoratore ha titolo all'indennità di trasferta di cui al punto 1 del successivo art. 77.

Art. 76 **Indennità per lavoro domenicale o festivo**

1. Ai lavoratori che vengono chiamati a prestare servizio nelle giornate domenicali per più di due ore è corrisposta l'indennità che, a partire dal 1° agosto 2025, sarà pari a € 23,50.
2. Ai lavoratori che vengono chiamati a prestare servizio nella domenica di Pasqua per più di due ore, in luogo dell'indennità di cui al precedente punto 1, è corrisposta una indennità pari a € 65,00.
3. Per prestazioni fino a due ore le indennità di cui ai precedenti punti 1 e 2 vengono corrisposte nella misura del 50%.
4. Ai lavoratori che vengono chiamati a prestare servizio nei giorni festivi di cui al punto 2.1 dell'art. 29 (Riposo settimanale e giorni festivi) del presente CCNL è corrisposta una indennità oraria pari al 35% delle seguenti voci retributive:
 - a) minimo contrattuale, di cui al punto 3 dell'art. 68 (Retribuzione);
 - b) aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 69 (Aumenti periodici di anzianità), ivi compresi gli eventuali assegni ad personam determinati in applicazione del punto 6 dello stesso art. 69;
 - c) assegni personali pensionabili, di cui al punto 4 dell'art. 68 (Retribuzione);
 - d) salario professionale di cui all'art. 72.

Art. 77 **Trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede**

1. Trasferta

- 1.1 Ai lavoratori che per esigenze di servizio vengano inviati temporaneamente dall'azienda fuori dal comune della sede di lavoro formalmente assegnata e per i

quali non sussistano le condizioni di impiego di cui ai successivi punti 2 e 3, verranno corrisposti:

- a) il rimborso delle spese di viaggio preventivamente autorizzate. Nel caso l'azienda autorizzi il lavoratore all'uso del proprio mezzo per recarsi in trasferta, allo stesso saranno rimborsate le relative spese con riferimento ai Km. percorsi, sulla base del costo di esercizio previsto dalle tabelle ACI in vigore al 1° gennaio di ciascun anno;
- b) le spese di pernottamento e prima colazione, preventivamente autorizzate e di norma prepagate, ovvero il rimborso delle spese documentate e preventivamente autorizzate di pernottamento e di prima colazione in albergo, quando per la durata del servizio fuori sede il lavoratore debba sostenere tali spese. A tal fine i lavoratori dovranno prioritariamente utilizzare le strutture alberghiere eventualmente indicate dalle aziende;
- c) il rimborso delle spese documentate di vitto (pranzo e/o cena), quando per la durata del servizio fuori sede il lavoratore debba sostenere tali spese, fino al limite massimo giornaliero che, a partire dal 1° agosto 2025, sarà di € 40,00 nel caso di due pasti, o fino al limite massimo di € 15,00 per un solo pasto;
- d) un'indennità di trasferta giornaliera che, a partire dal 1° agosto 2025, sarà pari a € 35,00, se la durata della trasferta è superiore alle 12 ore.

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

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

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

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

- a) il rimborso delle spese di viaggio preventivamente autorizzate;
- b) il rimborso delle spese documentate di vitto (1 pasto: pranzo o cena), quando per la durata del servizio fuori sede il lavoratore debba sostenere tale spesa, fino al limite massimo di € 15,00;

- c) il rimborso per spese forfetarie di un importo che, a partire dal 1° agosto 2025, sarà pari ad € 16,00 quando la trasferta supera complessivamente le quattro ore.
- 1.3 I trattamenti di cui ai precedenti punti vengono corrisposti anche nei casi in cui il lavoratore debba recarsi in trasferta per:
- sottoporsi alle visite mediche obbligatorie in relazione alle mansioni svolte;
 - partecipare, nell'interesse dell'azienda, a procedimenti giudiziari in qualità di testimone;
 - partecipare ad attività di formazione professionale realizzate dall'azienda.
- I trattamenti di cui al presente punto si applicano anche ai lavoratori di cui ai successivi punti 2 e 3.
- 1.4 Per trasferte nella medesima località di durata superiore a 2 giorni, al lavoratore che ne faccia richiesta verrà corrisposto, in luogo dei rimborsi di cui alle lettere b) e c) e dell'indennità di cui alla lettera d) del precedente punto 1.1, il rimborso per spese forfetarie di un importo giornaliero pari ad € 45,00.
- Per specifiche situazioni organizzative o produttive le parti a livello aziendale potranno definire diverse soluzioni.
- 1.5 Per le trasferte all'estero, al lavoratore verrà corrisposto:
- a) il rimborso delle spese di viaggio preventivamente autorizzate;
 - b) il rimborso delle spese documentate di pernottamento e prima colazione in albergo a tre stelle o categoria equivalente;
 - c) il rimborso delle spese documentate di vitto, di cui alla lettera c) del precedente punto 1.1, con le misure ivi indicate maggiorate del 30%, fatto salvo quanto eventualmente concordato tra azienda e lavoratore in relazione alle diverse destinazioni;
 - d) una indennità di trasferta con le modalità definite alla lettera d) del precedente punto 1.1, maggiorata del 30%.
- Quanto previsto ai precedenti punti 1.2 e 1.4 si applica anche nel caso di trasferte all'estero con gli importi di cui alle lettere b) e c) del punto 1.2 ed al punto 1.4 maggiorati del 30%.
- 1.6 I rimborsi e l'indennità di trasferta, nel rispetto di quanto stabilito nel presente articolo, verranno corrisposti dalle aziende con le competenze del mese nel quale la trasferta viene effettuata. Al lavoratore sarà attribuita, su sua richiesta, una

anticipazione delle spese di trasferta di cui alle lettere a), b) e c) del precedente punto 1.1, con le modalità definite dalle aziende.

- 1.7 I rimborsi e le indennità definite al presente articolo, riconosciuti al personale in trasferta, sono esclusi dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.
- 1.8 Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in trasferta nella medesima località per periodi continuativi superiori a 240 giorni, permanendo le condizioni che avevano determinato l'invio in trasferta l'azienda potrà prolungare tale periodo ovvero disporre il trasferimento individuale del lavoratore nella nuova sede di lavoro, nel rispetto dei limiti previsti all'art. 45 (Trasferimenti) del presente CCNL.

2. *Assenza dalla residenza*

- 2.1 Per il personale mobile, a partire dal 1° agosto 2025, le aziende corrisponderanno un compenso per assenza dalla residenza di lavoro, nelle misure orarie di seguito indicate, per ogni ora di assenza dalla residenza calcolata dall'ora di partenza del treno, secondo l'orario stabilito, all'ora reale di arrivo nella residenza di lavoro, quando effettua per conto dell'unità produttiva presso cui è in forza servizi che comportano complessivamente, per ciascuna giornata di turno, un'assenza di durata non inferiore a 3 ore:

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

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

Ove la somma delle frazioni pari o inferiori a 30 minuti superi i 30 minuti, in aggiunta ai compensi di cui al precedente comma verrà corrisposta la misura oraria dell'indennità prevista per servizi senza RFR di cui alla precedente lettera a).

Al personale mobile di cui ai punti 2.7.F e 2.7.G del precedente art. 27 (Orario di lavoro) saranno corrisposte le misure dei trattamenti di cui al presente punto 2, comprensive della sosta di servizio di cui al art. 27, punto 2.1, lettera c), 6° alinea. Tali trattamenti saranno corrisposti con i criteri di cui al precedente 1° paragrafo. Sono fatte salve eventuali intese già definite a livello aziendale alla data di entrata in vigore del presente CCNL.

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

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

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

- 2.3 L'indennità per assenza dalla residenza è soggetta allo stesso regime fiscale del trattamento di trasferta.
- 2.4 L'indennità per assenza dalla residenza è esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

3. *Indennità di linea*

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

- Quadri € 5,00
- Rimanente personale € 4,00.

- 3.2 Per spostamenti superiori alle 10 ore gli importi dell'indennità di linea di cui al precedente punto 3.1 sono maggiorati del 20%.
 - 3.3 L'indennità di linea è soggetta allo stesso regime fiscale del trattamento di trasferta.
 - 3.4 L'indennità di linea è esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.
4. I trattamenti di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3 non sono tra loro cumulabili.

Art. 78 Indennità di trasferimento

- 1. Nel caso di trasferimento individuale disposto dall'azienda in applicazione dell'art. 50 (Trasferimenti) del presente CCNL, al lavoratore compete:

- a) il rimborso delle spese documentate di trasporto per sé e per i familiari conviventi nonché per il mobilio, l'arredamento e il bagaglio, previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda;
 - b) un compenso pari all'indennità di trasferta di cui al punto 1, lettera d) dell'art. 77 (Trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede) del presente CCNL, pari a 15 giorni dal trasferimento qualora il lavoratore si trasferisca da solo e a 30 giorni qualora il lavoratore si trasferisca con i familiari conviventi, nel caso di trasferimento disposto nell'ambito della stessa Provincia, ovvero, in caso di trasferimento disposto nell'ambito della stessa Regione, pari a 30 giorni qualora il lavoratore si trasferisca da solo e a 45 giorni qualora il lavoratore si trasferisca con i familiari conviventi;
 - c) un'indennità una tantum all'atto del trasferimento pari ai 4/3 dell'ultima retribuzione mensile globale percepita nel mese precedente il trasferimento.
Tale indennità viene raddoppiata nel caso di trasferimento disposto oltre l'ambito della stessa Provincia ed il lavoratore si trasferisca con i familiari conviventi.
2. Ove il trasferimento disposto comporti il mutamento della sede di lavoro in una nuova unità produttiva nella Regione limitrofa alla Regione della sede di lavoro originaria, il trattamento di cui alla lettera b) del precedente punto 1 è corrisposto per 45 giorni qualora il lavoratore si trasferisca da solo e per 60 giorni qualora il lavoratore si trasferisca con i familiari conviventi e le indennità di cui alla lettera c), primo e secondo comma del punto stesso sono raddoppiate, nei casi previsti.
- In caso di trasferimento disposto oltre il confine della Regione limitrofa, il trattamento di cui alla lettera b) è corrisposto per 90 giorni qualora il lavoratore si trasferisca da solo e per 120 giorni qualora il lavoratore si trasferisca con i familiari conviventi e le indennità di cui alla lettera c), primo e secondo comma del punto 1 sono triplicate, nei casi previsti.
3. Nel caso dei trasferimenti individuali disposti dall'azienda in una nuova unità produttiva nella medesima Regione della sede di lavoro originaria, al lavoratore saranno concessi i seguenti permessi retribuiti per effettuare il trasloco:
- 2 giorni al lavoratore che non abbia congiunti conviventi a carico che si trasferiscano con lui;
 - 4 giorni al lavoratore che abbia congiunti conviventi a carico che si trasferiscano con lui.
4. Nel caso dei trasferimenti individuali disposti dall'azienda in una nuova unità produttiva in una Regione diversa dalla Regione della sede di lavoro originaria, le aziende concederanno i seguenti permessi retribuiti per effettuare il trasloco:
- 3 giorni al lavoratore che non abbia congiunti conviventi a carico che si trasferiscano con lui;

-
- 5 giorni al lavoratore che abbia congiunti conviventi a carico che si trasferiscano con lui.
 - 5. Per i permessi retribuiti di cui ai precedenti punti 3 e 4 al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione giornaliera di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.
 - 6. Qualora, per effetto del trasferimento individuale disposto dall'azienda il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto per la propria abitazione, regolarmente registrato in data antecedente alla comunicazione del trasferimento, l'azienda riconoscerà al medesimo il rimborso di tale indennizzo per un importo massimo pari a 6 mensilità del canone di affitto, nonché il rimborso delle spese relative alla disdetta delle utenze precedenti e all'intestazione delle nuove utenze per il nuovo alloggio.
 - 7. Quando il trasferimento determini il cambio di domicilio, debitamente documentato, al di fuori del territorio della Provincia della sede di lavoro originaria, l'azienda attribuirà al lavoratore, a partire dall'effettivo trasloco nella nuova abitazione, una indennità mensile per contribuire alle spese per la stessa abitazione, per un periodo massimo di 12 mesi, di importo non superiore ad € 350,00.

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

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

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

- 8. Nel caso dei trasferimenti individuali disposti dall'azienda, in applicazione dell'art. 50 (Trasferimenti) del presente CCNL, i lavoratori trasferiti hanno diritto di priorità, per un periodo di 3 anni dalla data del trasferimento, nella richiesta di anticipazione del TFR ai fini dell'acquisto della casa di abitazione nelle zone limitrofe alla nuova sede di lavoro, entro i limiti quantitativi previsti dalla legge.
- 9. I trattamenti di cui al presente articolo non competono ai lavoratori che vengano trasferiti a domanda, ai quali verranno accordati soltanto due giorni di permesso retribuito per effettuare il trasloco con la retribuzione di cui al precedente punto 5 ove il lavoratore si trasferisca con la famiglia.

- I rimborsi e le indennità di cui al presente articolo, attribuiti al lavoratore trasferito, sono esclusi dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Art. 79
Reperibilità e disponibilità

- Le aziende possono predisporre un servizio di reperibilità, anche da remoto, utilizzando le prestazioni di lavoratori inseriti in turni programmati di reperibilità, al fine di garantire la sicurezza, la continuità del servizio e la funzionalità degli impianti a fronte della segnalazione di guasti o anomalie, e comunque per sopperire ad esigenze non prevedibili delle imprese ferroviarie, delle attività di protezione aziendale e di comunicazione con la clientela e con i media.
- Il lavoratore in possesso dei requisiti professionali e delle abilitazioni previste, ove richiesto dall'azienda, in base a quanto stabilito alla lettera f) dell'art. 56 (Doveri del personale) del presente CCNL, deve partecipare alle turnazioni di reperibilità, che verranno esposte negli impianti almeno 15 gg. prima della loro operatività ed avranno durata almeno trimestrale.

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

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

L'obbligo della reperibilità, di cui al precedente capoverso, consiste nell'impegno, da parte del lavoratore, di lasciare all'azienda indicazioni idonee a consentirgli di ricevere, ponendosi in condizioni di soddisfarle, le eventuali chiamate dell'azienda fuori dell'orario normale di lavoro, per essere in grado di raggiungere entro un'ora la località di raccolta, di riunione o di intervento, secondo le modalità definite in applicazione del successivo punto 8.

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

L'impegno individuale in turno di reperibilità deve essere contenuto in 7 giorni ogni quattro settimane. A fronte di specifiche esigenze organizzative e produttive, a livello

aziendale potrà essere definita tra le parti un'articolazione dei turni che preveda un numero di giornate di reperibilità superiore, sino ad un massimo di 10.

3. Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione dell'azienda, in relazione a quanto previsto al precedente punto 1, di guasti o anomalie e comunque fino al ripristino della funzionalità ovvero per sopperire ad esigenze non prevedibili. Il tempo complessivo dell'intervento comprende quello normalmente necessario dal momento della chiamata per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo; mentre in caso di reperibilità da remoto il tempo complessivo dell'intervento comprende quello intercorrente dalla chiamata alla fine dell'intervento stesso.

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

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e/o produttive, a livello aziendale le parti, nell'ambito di quanto previsto al successivo punto 8, potranno individuare limiti più elevati della durata degli interventi in reperibilità e del relativo regime dei riposi.

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

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

Il lavoratore chiamato ad intervenire durante la pausa per refezione o nell'intervallo tra le due prestazioni in caso di orario spezzato non è considerato reperibile e gli interventi effettuati durante la pausa o nell'intervallo sono da considerare prestazioni straordinarie ed in tal senso assoggettate alla disciplina sul lavoro straordinario di cui all'art. 28 (Lavoro straordinario) del presente CCNL.

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

5.1 *Compenso per reperibilità*

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

- | | | |
|----|-------------------------------------|----------|
| a) | se si tratta di giornate lavorative | € 14,00 |
| b) | se si tratta di giornate di riposo | € 32,00. |

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

Per i soli giorni del 1° gennaio, domenica di Pasqua, 15 agosto e 25 dicembre il compenso per reperibilità viene elevato a € 58,00.

5.2 *Indennità di chiamata*

Al lavoratore reperibile viene corrisposta, in aggiunta al compenso giornaliero per reperibilità di cui al precedente punto 5.1:

- in caso di reperibilità fisica, una indennità per ogni chiamata nella misura di € 20,00. Tale indennità va corrisposta esclusivamente in caso di effettivo spostamento del lavoratore dal proprio domicilio per rispondere alla chiamata dell'azienda ed effettuare l'intervento in sito. La misura dell'indennità di chiamata di cui al precedente capoverso è comprensiva dei tempi di spostamento per raggiungere i punti di raccolta o di riunione o di intervento;
- in caso di reperibilità da remoto, una indennità per la prima chiamata, a copertura anche delle eventuali successive chiamate nell'ambito dello stesso turno, nella misura di € 6,00.

5.3 Le prestazioni rese dai lavoratori chiamati ad effettuare interventi in reperibilità, anche da remoto, vengono retribuite con le maggiorazioni orarie previste all'art. 74 (Compensò per lavoro straordinario) del presente CCNL ovvero, a richiesta scritta del lavoratore entro il mese successivo a quello in cui viene effettuato l'intervento in reperibilità, con corrispondenti periodi di recupero. In tale ultimo caso, al lavoratore verrà comunque corrisposta la eventuale differenza tra le maggiorazioni orarie per lavoro straordinario, ove l'intervento non sia stato effettuato durante il periodo feriale diurno.

Ai fini della determinazione delle ore di straordinario da retribuire o da recuperare viene considerato lavoro tutto il tempo intercorrente fra l'ora in cui il dipendente raggiunge il punto di raccolta o di riunione o di intervento e l'ora in cui viene lasciato in libertà presso il punto di raccolta o di riunione o di intervento. Ai medesimi fini, nel caso di reperibilità da remoto, viene considerato lavoro tutto il tempo intercorrente tra l'inizio dell'intervento ed il termine dello stesso, documentato secondo le modalità che verranno definite a livello aziendale.

6. Le aziende, per far fronte a situazioni contingenti di cui al precedente punto 3, potranno ricorrere a lavoratori disponibili, preventivamente individuati su base volontaria, per interventi, anche da remoto, al di fuori del normale orario di lavoro.

Al lavoratore disponibile compete una indennità di chiamata pari a € 33,00 esclusivamente in caso di effettivo spostamento dal proprio domicilio per rispondere alla chiamata dell'azienda ed effettuare l'intervento in sito.

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

Le prestazioni rese dal lavoratore disponibile in caso di intervento saranno retribuite con le stesse modalità previste per il lavoratore reperibile al precedente punto 5.3.

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

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

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

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

Art. 80

Indennità di maneggio denaro

1. Ai lavoratori utilizzati in impianti di vendita diretta (viaggiatori e merci) o addetti agli Uffici Cassa Valori ed al maneggio di valuta estera, al personale di assistenza a terra utilizzato in attività di vendita diretta ed al personale impiegato in attività di scassettamento delle casse automatiche, con responsabilità diretta per eventuali ammarchi, compete una indennità giornaliera pari ad € 2,20.
2. Al personale di bordo che provvede alla vendita di titoli di viaggio e di altri servizi offerti dall'azienda ai viaggiatori, verrà riconosciuta una provvigione per ogni vendita conclusa. Le modalità di erogazione di tale provvigione saranno oggetto di specifico accordo da definire tra le parti a livello aziendale.

Art. 81

Indennità di turno

1. Per ogni giornata di presenza ai lavoratori è corrisposta una indennità, in base al turno espletato, che, a partire dal 1° agosto 2025, sarà pari alle misure di seguito indicate:

- | | |
|----|--|
| a) | turni avvicendati nelle 24 ore, € 2,20 |
| | <i>(di cui alla lettera a del punto 1.6 dell'art. 27
"Orario di lavoro" del presente CCNL)</i> |
| b) | turni non cadenzati nelle 24 ore, € 2,45 |
| | <i>(di cui alla lettera b del punto 1.6 dell'art. 27
"Orario di lavoro" del presente CCNL)</i> |
| c) | turni avvicendati su due periodi giornalieri
(turni in seconda) € 1,30 |
| | <i>(di cui alla lettera c del punto 1.6 dell'art. 27
"Orario di lavoro" del presente CCNL)</i> |
2. L'indennità di cui al precedente punto 1 non è corrisposta oltre che nelle giornate di assenza non retribuita, nelle giornate di malattia e nelle giornate di permesso di cui al punto 2 dell'art. 42 (Permessi) del presente CCNL.

Art. 82
Indennità per lavorazioni in condizioni disagiate

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

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

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

è corrisposta una indennità giornaliera pari a € 11,00.

1.2 Ai lavoratori non ricompresi tra quelli di cui al precedente punto 1.1, addetti con i normali indumenti di protezione a lavorazioni che richiedono manipolazione o contatto di sostanze nocive o tossiche, come definite a tali fini dagli organi sanitari competenti, e comportano, quindi, condizioni di reale disagio, è corrisposta una indennità giornaliera pari a € 1,40.

-
- 1.3 Le indennità giornaliere di cui ai precedenti punti non sono cumulabili tra loro.
2. Indennità per lavori in galleria o sottosuolo
- 2.1 Ai lavoratori che per almeno due ore nell'arco della prestazione giornaliera svolgano il servizio in gallerie di lunghezza superiore a 300 m. spetta una indennità giornaliera pari a € 1,70.
- 2.2 Ai lavoratori che per almeno la metà della durata dell'orario di lavoro giornaliero prestino servizio in locali sotterranei, individuati dall'azienda e sulla base delle caratteristiche definite dagli organi tecnico-sanitari competenti, spetta una indennità giornaliera pari a € 1,00.

Art. 83 **Indennità diverse**

1. Nei periodi di flessibilità multiperiodale di cui al punto 1.2 dell'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL, ai lavoratori verrà corrisposta una indennità settimanale, correlata alla durata del periodo di flessibilità, per ciascuna delle settimane nelle quali, nei termini indicati al punto 1.2 sopracitato, si supera l'orario di lavoro settimanale definito contrattualmente, nelle misure di seguito indicate:
- a) con superamento dell'orario settimanale fino a 3 ore: € 18,00
b) con superamento dell'orario settimanale per oltre 3 ore: € 36,00.

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

2. Nei casi di ripartizione concordata dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni secondo quanto stabilito al 2° e 3° comma del punto 1.5 dell'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL, ai lavoratori verrà corrisposta, per ogni 6° giorno lavorato, una indennità pari a € 15,00.
Tale indennità non è corrisposta in caso di assenza a qualsiasi titolo, ad eccezione dei periodi continuativi di malattia o infortunio di durata superiore a 15 giorni.
3. Ai lavoratori che svolgono prestazioni lavorative di cui al punto 1.7 dell'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL con orario spezzato è corrisposta, per prestazioni con

intervallo superiore a 2 ore e fino a 3 ore, una indennità giornaliera nelle misure di seguito indicate:

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

L'indennità di cui al presente punto 3 non viene corrisposta oltre che nelle giornate di assenza non retribuita, nelle giornate di malattia, nelle giornate di assenza facoltativa retribuita e nelle giornate di permesso di cui al punto 2 dell'art. 42 (Permessi) del presente CCNL.

4. Per le ulteriori flessibilità dell'orario di lavoro concordate tra le parti a livello aziendale, secondo quanto stabilito al punto 2 dell'art. 27 (Orario di lavoro) del presente CCNL, ai lavoratori verranno corrisposte le indennità di seguito indicate per i servizi programmati ed effettuati in regime di flessibilità concordata, nei casi e con le modalità definite tra le parti a livello aziendale.
 - 4.1 Per le flessibilità legate a prestazioni lavorative diurne, come definite a livello aziendale, ai lavoratori è corrisposta una indennità, per ciascun servizio, pari a € 8,00.
 - 4.2 Per le flessibilità legate a prestazioni lavorative notturne, come definite a livello aziendale, ai lavoratori è corrisposta una indennità, per ciascun servizio, pari a € 10,00.
 - 4.3 Nei casi di cumulo delle flessibilità relative ad un medesimo istituto (ad es.: lavoro giornaliero diurno o notturno, riposo giornaliero fuori residenza, riposo giornaliero in residenza, assenza dalla residenza, numero notti, ...), ai lavoratori sarà corrisposta una indennità complessiva pari a € 16,00, secondo quanto stabilito a livello di contrattazione aziendale.
 - 4.4 Le indennità di cui al presente punto 4 non vengono corrisposte in caso di assenza a qualsiasi titolo.

Art. 84 **Trattamento di fine rapporto (TFR)**

1. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29.5.1982, n. 297.

Nel caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto è corrisposto ai soggetti e con le modalità previste dall'art. 2122 c.c..

2. In attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, sono incluse nel calcolo della retribuzione di riferimento ai fini dell'accantonamento del TFR le seguenti voci retributive definite nel presente CCNL:
- Minimo contrattuale, di cui al punto 3 dell'art. 68;
 - Assegni ad personam pensionabili di cui al punto 4 dell'art. 68;
 - E.D.R. di cui al punto 5 dell'art. 68;
 - Aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 69;
 - Tredicesima e quattordicesima mensilità, di cui all'art. 70;
 - Indennità di funzione Quadri, di cui all'art. 71;
 - Salario professionale di cui all'art. 72;
 - Indennità per lavoro notturno, di cui all'art. 75;
 - Indennità per lavoro domenicale o festivo, di cui all'art. 76;
 - Compenso per reperibilità, di cui al punto 5.1 dell'art. 79;
 - Indennità di maneggio denaro, di cui al punto 1 dell'art. 80;
 - Indennità di turno, di cui all'art. 81;
 - Indennità per lavorazioni in condizioni disagiate, di cui all'art. 82;
 - Indennità di cui al punto 3 dell'art. 83.
3. Le aziende concederanno ai lavoratori anticipazioni del TFR con le modalità definite tra le parti a livello aziendale, in applicazione della legislazione vigente in materia.
4. Per le assenze retribuite di cui al presente CCNL, la retribuzione di riferimento ai fini dell'accantonamento del TFR è quella indicata al precedente punto 2 ove corrisposta. Le assenze non retribuite non danno titolo alla maturazione del TFR.
5. Non si computano nel TFR le quote indennitarie della indennità di trasferta, della assenza dalla residenza e dell'indennità di linea di cui all'art. 77 del presente CCNL.
6. Il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare per la rivalutazione del trattamento maturato.

ALLEGATO A

Una tantum

1. Ai lavoratori in forza nelle aziende che applicano il CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 22 marzo 2022 alla data di stipula del presente accordo, ad integrale copertura del periodo 1° gennaio 2024 – 31 maggio 2025 viene riconosciuto un importo lordo omnicomprensivo pro-capite una tantum nelle misure di seguito indicate:

Posizioni retributive	Importo "Una tantum" (euro)
Q1	1.341,09
Q2	1.178,29
A	1.139,53
B1	1.085,27
B2	1.038,76
B3	1.023,26
C1	1.000,00
C2	984,50
D1	968,99
D2	937,98
D3	922,48
E1	906,98
E2	868,22
E3	852,71
F1	790,70
F2	775,19

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

Dette somme saranno corrisposte in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di agosto 2025, in proporzione ai mesi di servizio prestati nel periodo di riferimento, arrotondando a mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

2. Per i lavoratori occupati negli appalti/subappalti di cui all'art. 16 del CCNL Mobilità/Area AF del 22 marzo 2022, le modalità (eventuale rateizzazione e relative tempistiche) per la corresponsione dei suddetti importi potranno essere definite con accordo a livello aziendale da raggiungere entro agosto 2025.

A tal fine, le aziende interessate dovranno dare comunicazione della volontà di attivare il negoziato di cui al precedente capoverso alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL entro il 15 luglio 2025.

In caso contrario gli importi di cui al precedente punto 1 saranno corrisposti con il ruolo paga del mese di agosto 2025.

In caso di cambio appalto per le attività di cui al punto 2.1 dell'art. 16 del CCNL Mobilità/Area AF nel periodo 1° gennaio 2024 – 31 maggio 2025, le somme di cui al precedente punto 1 saranno erogate pro-quota sia dall'appaltatore cessante, al netto di quanto già eventualmente corrisposto dallo stesso ai sensi dell'art. 16, punto 5, sia dall'appaltatore subentrante, tenuto conto del periodo in cui il lavoratore ha prestato attività lavorativa presso ciascuno dei due appaltatori.

ALLEGATO B

Piani formativi per l'apprendistato professionalizzante

Si riportano di seguito i profili formativi specifici delle figure professionali indicate al punto 25 dell'art. 21 del presente CCNL per le quali possono essere attivati contatti di apprendistato professionalizzante.

1) Capo Stazione - Livello professionale B

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Capo Stazione	Modulo 1 (1) - Salute e Sicurezza sul lavoro (Modulo "Iavoratori")	2	15,2	
	Modulo 2 (1) - Organizzazione ed economia, Comunicazione e competenze relazionali, Disciplina del rapporto di lavoro	4	30,4	
	Modulo 3 - Primo soccorso emergenza sanitaria	3	22,8	
	Modulo 4 - Addeito emergenze ed antincendio	1	7,6	
	Modulo 5 - Sicurezza nelle gallerie ferroviarie e sulla gestione dell'emergenza in galleria	1	7,6	
	Modulo 6 - Trasporto merci percorso	2	15,2	
	Modulo 7 - Aggiornamento DVR, Riechi specifici del contesto operativo	2	15,2	
	Modulo 8 - Aggiornamento normative e PERPEG Gallarate	1	7,6	
	Modulo 9 (2) - GC2 - Gestione della circolazione	44		334,4
	Ruolo Dirigente Movimento Rete "Convenzionale"			
Modulo 10 (2) - Addestramento contesto operativo Apparato Centrale Elettrico ad Imeran		7		53,2
Totale		67	121,6	387,6

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

(1) da erogare all'inizio del piano formativo, i due moduli sono propedeutici allo svolgimento degli altri moduli. Non sono previste ulteriori relazioni di propedeuticità per la formazione di base e (2) nelle durate sono comprese le verifiche di apprendimento intermedie e gli esami finali, teorico (scritto e orale) e di valutazione dell'addestramento (prova pratica).

2) Macchinista - Livello professionale B

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Macchinista	Formazione trasversale (Dlgs 81: evoluzione sistema ferroviario, testi normativi)	4	30,4	
	Nezioni di tecnica ferroviaria (principi meccanica elettronica termodinamica, gli organi costitutivi di un veicolo ferroviario)	4	30,4	
	Licenza di Macchinista	11		83,6
	MODULO 1-Ruolo, responsabilità ed ambito operativo	3	22,8	
	MODULO 2-Conoscere il servizio da svolgere. L'organizzazione operativa finalizzata all'espletamento del servizio	2		15,2
	MODULO 3-Mettere in servizio il mezzo di trazione/convoglio	5		38,0
	MODULO 4-Verificare preliminari a qualsiasi tipo di spostamento	3		22,8
	MODULO 5-Condurre in manovra il mezzo di trazione e/o il convoglio. Cooperare alla comparsione e scomposizione di un convoglio	3		22,8
	MODULO 6-Examire ed eventualmente gestire la documentazione del treno e le apparecchiature del SSB	3		22,8
	MODULO 7-La manica del treno	40		304,0
	MODULO 8-Intervenire in maniera adeguata rispetto alle anomalie alla circolazione, alle avverse ristrettezze sull'infrastruttura e al Materiale Rotabile	25		190,0
	MODULO 9-Termine del Servizio: disabilitare e stazionare i rotabili, relazionare al superiore in merito al servizio	2		15,2
	MODULO 10-Addolcimento correttivo nell'esecuzione delle attività pratiche della manovra	70		532,0
	MODULO 11-Ricomposizione della conoscenza	5	38	
	MODULO 12-Exame per il rilascio del certificato relativo al requisito professionale	1		7,6
	Tirocinio pratico	10		76,0
Totale		191	121,6	1330

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

3) Capo Treno-Capo Servizi Treno - Livello professionale B

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Capo Treno / Capo Servizi Treno	Formazione Trasversale (primo soccorso GM19, formazione antincendio, antifrigore, formazione generale SSL, formazione specifica lavoratori SSL)	5	38	
	Modulo AdT-B (comprendente di parte teorica, pratica, teorico ed esami) (1)	24		182,4
	Modulo PdT (comprendente di parte teorica, pratica, teorico ed esami) (2)	9		68,4
	Compilazione licenzi Specialistica ASC (3)	7		53,2
	Abilitazione Commerciale	13		98,8
	Cultura della sicurezza	2	15,2	
	Gorilla di formazione integrativa ai moduli tecnico abilitativi/trasversali (Dimensione operativa, Aggiornamenti tecnici professionali, Abilità integrative ambito competenze AdT-B, PDT, ASC)	31		235,6
	Gorilla di formazione integrativa su aspetti relazionali (cultura la relazione efficace, instaurare il team working, gestione del conflitto, problem solving, customer centricity, integration, ecc.)	10	76	
	Totale	101	123,2	638,4

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

(1) Accompagnamento dei treni

(2) Abilitazione "Preparazione dei treni"

(3) Attività di supporto alle condotte

4) **Specialista Tecnico Commerciale - Livello professionale B**

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Specialista Tecnico Commerciale	Modulo 1 - Formazione teorica	6	45,6	
	Modulo 2 - Cultura d'impresa	6	45,6	
	Modulo 3 - Corso di comunicazione e relazione	10		76,0
	Modulo 4 - Affiancamento operativo in biglietteria	7		53,2
	Modulo 5 - Emissioni biglietti con sistemi informatici	2		15,2
	Modulo 6 - Corso Front Line	3		22,8
	Modulo 7 - Corso AllianzCare Sell Service	3		22,8
	Modulo 8 - Aggiornamento professionale	7		53,2
	Modulo 9 - Completamento dello sviluppo individuale	2	15,2	
	Modulo 10 - Aggiornamento e verifica del processo di incarico	2	15,2	
Totale		48	121,6	243,2

* Le durate di ora sono espresse in decimali

5) **Capo Tecnico Infrastrutture - Livello professionale B**

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Capo Tecnico Infrastrutture	Modulo 1 (1) - Salute e Sicurezza sul lavoro (Modulo "lavoratori")	2	15,2	
	Modulo 2 (1) - Organizzazione ed economia, Comunicazione e competenze relazionali: Disciplina del rapporto di lavoro	4	30,4	
	Modulo 3 (1) - Istruzione Professioni Conferiti (maneggi elettronici)	5	38	
	Modulo 4 - Primo soccorso emergenza sanitaria	3	22,8	
	Modulo 5 - Adatto emergenza ed antincendio	1	7,6	
	Modulo 6 - Aggiornamento DMR-Itach specifico del contesto operativo	1	7,6	
	Modulo 7 - MI BASE Modulo 1 Generalità circolazione	8		60,8
	Modulo 8 - MI BASE Modulo 2 Impanti, oggetti e abbeverature di tutti i settori manutenzione. Norme e Regolamenti per l'esercizio e la manutenzione di tutti gli impianti dell'infrastruttura ferroviaria (ARMSFO-TE-05-Ti.G)	39		296,4
	Modulo 9 - MI BASE Modulo 3- Servizi di vigilanza	3		22,8
	Modulo 10 (2) - Verifiche apprendimento intermedio e finale	5		38
Totale		71	121,6	418

* Le durate di ora sono espresse in decimali

** parte del Modulo 3 MI BASE relativa all' "Istruzione Professioni Conferiti", maneggi elettronici, che in base al D.Lgs. 85/2008 - Tav. IV "Cartelli Temporanei e Mobili", è sconteggiata nella "formazione di base e trasversale", ai fini degli obblighi formativi del contratto di accreditamento.

(1) da seguire all'inizio del piano formativo, i due moduli sono propedeutici allo sviluppo degli altri moduli. Non sono previste ulteriori misure di propedeuticità per la formazione di base e.

(2) si intende con la verifica di apprendimento intermedio prevista per ciascun modulo e gli esami finali MI BASE (soccorso sanitario e orali) e di valutazione dell'addestramento (prove pratiche).

6) Capo Tecnico Rotabili - Livello professionale B

Figura Professionale	Percorso Formativo	durata (gg)	FORMAZIONE	
			di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Capo Tecnico Rotabili	Modulo 1 - Formazione di base	3	22,8	
	Modulo 2 - Cultura d'impresa	2	15,2	
	Modulo 3 - Tecnica Inerente	3	22,8	
	Modulo 4 - Sistema di gestione, esecuzione e controllo delle pulizie	2		15,2
	Modulo 5 - Tirocino pratico pulizie	3		22,8
	Modulo 6 - Sistema Intra	3	22,8	
	Modulo 7 - Comportamenti relazionali	1		7,6
	Modulo 8 - Supply chain	2		15,2
	Modulo 9 - Sicurezza di esercizio e qualità (base 1)	2	15,2	
	Modulo 10 - Sistema integrato sicurezza qualità ed ambiente	3	22,8	
	Modulo 11 - Gestione delle risorse	3		22,8
	Modulo 12 - Impianti e apparecchiature di sicurezza, metrologia	4		30,4
	Modulo 13 - CND	2		15,2
	Modulo 14 - Tirocino (uso carri, mezzi di sollevamento)	3		22,8
	Modulo 15 - Saldatura	1		7,6
	Modulo 16 - Sicurezza di esercizio e qualità (base 2)	2		15,2
	Modulo 17 - Specializzazione (meccanica, elettromeccanica, elettronica, ...)	2		15,2
	Modulo 18 - Tirocino pratico (meccanica, elettromeccanica, elettronica, ...)	5		30,0
	Modulo 19 - Informatica speciale/ta	2		15,2
	Modulo 20 - Customer Care	2		15,2
	Modulo 21 - Aggiornamento e verifica del processo di inserimento	2		15,2
	Formazione Specialistica di prodotto	1		7,6
	Alimentatori organi di sicurezza (MV0 + 2 MV) (I)	27		205,2
Totale		89	121,6	486,4

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

(1) Ministero dei Trasporti

7) Specialisti Tecnico Amministrativo - Livello professionale B

Figura Professionale	Percorso Formativo	durata (gg)	FORMAZIONE	
			di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Specialista Tecnico Amministrativo	Modulo 1 - Formazione Teorica	6	45,6	
	Modulo 2 - Cultura d'impresa	6	45,6	
	Modulo 3 - Organizzazione del lavoro, conoscere il ciclo produttivo della propria struttura di appartenenza e il sistema cliente (interno)	4		30,4
	Modulo 4 - La gestione delle interfacce organizzative: comunicazione organizzativa ed interpersonale	2		15,2
	Modulo 5 - Competenze informatiche e Sistemi informativi	6		45,6
	Modulo 6 - Allineamento on the job	6		45,6
	Modulo 7 - Aggiornamento professionale	14		105,4
	Modulo 8 - Completamento dello sviluppo individuale	2	15,2	
	Modulo 9 - Aggiornamento e verifica del processo di inserimento	2	15,2	
Totale		48	121,6	243,2

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

8) **Tecnico Polifunzionale Treno - Livello professionale C**

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Contesto Base PT A				
	Modulo 1 - Ruolo, responsabilità ed ambito operativo dell'agente di Formazione Treni: La sicurezza dell'incarico ferroviario	1	7,6	
	Modulo 2 - Nozioni di circolazione ferroviaria. Regolamenti e norme di circolazione.	3	22,8	
	Modulo 3 - Il Servizio del Deviatore	0,5	3,8	
	Modulo 4 - Il Servizio del Manovratore	1	7,6	
	Modulo 5 - Il trasporto di merci pericolose	0,5	3,8	
	Modulo 6 - Ricomposizione competenze	1	7,6	
	Modulo 7 - Addestramento pratica	0,5	3,8	
	Modulo 8 - Tirocino	2	15,2	
Tecnico Polifunzionale Treno	DOCS 15 Processi organizzativi per l'acquisizione della certificazione ed il mantenimento delle competenze del personale utilizzato come TPT per il supporto al TPG in servizio ai treni	1	7,6	
	Sicurezza e Qualità (DLR1/ DM 19/ Sistema di Gestione integrato ecc.)	5,5	45,6	
	PT-A Controlli DL-DCO-SA-PF [1]	8,5		64,6
	PT-H Controlli Base - M e V [2]	15		114
	VE Controlli Base - M [3]	60		456
	A1 [4]	17		129,2
	Formazione occorrente per condurre un treno in informazione a velocità ridotta in regime di interruzione di linea	21		159,6
	Tirocino pratica per condurre un treno in informazione a velocità ridotta in regime di interruzione di linea	5		38,0
Totale		142,5	121,6	961,4

^{*} Le frazioni di ora sono espresse in decimali

(1) Abilitazione "Uscita e distacco dei veicoli"

(2) Abilitazione "Predisposizione dei documenti di scorta ai treni"

(3) Controlli operativo Vagabond

(4) Versione adottata dal modello AT del CT/CST

9) **Tecnico di Protezione aziendale - Livello professionale C**

Figura professionale	Percorso formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Contesto Base				
	Modulo 1 - Salute e sicurezza sul lavoro e ruoli specifici del contesto operativo [Lavoratori, Primo soccorso, anticonducive]	6	45,6	
	Modulo 2 - Presentazione dell'azienda; Disciplina del controllo di lavoro; area tecnica, progetti e impianti di security nelle stazioni, corse di comunicazione e interpersonale	6	45,6	
Tecnico di Protezione aziendale	Modulo 3 - L'organizzazione del lavoro: il ruolo dell'addetto security, gestione dei flussi passeggeri, verifica titolo di viaggio, principali processi della manutenzione e circolazione ferroviaria	12		45
	Modulo 4 - Competenze informatiche generali e Settori informativi specifici della funzione e tecnologie dedicate al monitoraggio dell'impianto ferroviario e addestramento su attività non di sicurezza	12		45,6
	Modulo 5 - Affiancamento on the job sulle attività operative	10		76
	Modulo 6 - Aggiornamento professionale	12		91,2
	Modulo 7 - Formazione sulle competenze di teamworking	2	15,2	
	Modulo 8 - Aggiornamento e verifica del processo di inserimento	2	15,2	
Totale		62,0	121,6	287,8

^{*} Le frazioni di ora sono espresse in decimali

10) Tecnico di Ufficio - Livello professionale C

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Tecnico di Ufficio	Modulo 1 - Formazione Teorica	6	45,6	
	Modulo 2 - Cultura d'impresa	6	45,6	
	Modulo 3 - Organizzazione del lavoro: conoscere il ciclo produttivo della propria struttura di appartenenza e il sistema clienti (interno)	4		30,4
	Modulo 4 - Competenze informatiche e Sistemi informativi	6		45,6
	Modulo 5 - Allacciamento on the job	10		76
	Modulo 6 - Aggiornamento professionale	12		91,2
	Modulo 7 - Completamento dello sviluppo individuale	2	15,2	
	Modulo 8 - Aggiornamento e verifica del processo di inserimento	2	15,2	
Totale		48	121,6	243,2

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

11) Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili - Livello professionale D

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili	Modulo 1 - Formazione di base	2	15,2	
	Modulo 2 - Cultura d'impresa	1	7,6	
	Modulo 3 - Tecnica ferroviera	2	15,2	
	Modulo 4 - Sistema di gestione, esecuzione e controllo delle pulizie	1		7,6
	Modulo 5 - Sistema treno	3	22,8	
	Modulo 6 - Sistema integrato Sicurezza qualità e ambiente	2	15,2	
	Modulo 7 - Comportamenti relazionali	1		7,6
	Modulo 8 - Sicurezza di servizio e qualità	2	15,2	
	Modulo 9 - Impianti e apparecchiature di sicurezza	4	30,4	
	Modulo 10 - Controlli non distruttivi	2		15,2
	Modulo 11 - Salutatura	1		7,6
	Modulo 12 - Metodologia	2		15,2
	Modulo 13 - Abilità per attività di manutenzione	4		30,4
	Modulo 14 - Specializzazione (meccanica, eletromecanica, elettronica...)	5		38,0
	Modulo 15 - Tirocinio pratico (meccanica, eletromecanica, elettronica...)	10		76,0
	Modulo 16 - Riconoscimento delle competenze acquisite	3		22,8
	Modulo 17 - Supply chain	1		7,6
	Modulo 18 - Customer Care	2		15,2
	Formazione Specialistica di prodotto	2		15,2
	Abilitazioni organi di sicurezza (Mv0 + 2 Mv1) (1)	27		205,2
Totale		77	121,6	463,6

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

(1) Manutenzione Veicoli

12) Operatore Specializzato Circolazione - Livello professionale D

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Operatore Specializzato Circolazione	Modulo 1 (1) – Salute e Sicurezza sul lavoro (Modulo "Invalori")	2	15,2	
	Modulo 2 (1) - Organizzazione ed economia, Comunicazione e competenze relazionali, Disciplina del rapporto di lavoro	4	30,4	
	Modulo 3 - Primo soccorso emergenza sanitaria	3	22,8	
	Modulo 4 - Addetto emergenza ed antincendio	1	7,6	
	Modulo 5 - Sicurezza nelle gallerie ferroviarie e sulla generazione dell'emergenza in galleria	1	7,6	
	Modulo 6 - Transporto merci pericolose	2	15,2	
	Modulo 7 - Aggiornamento UNI-Risch specifica del contesto operativo	2	15,2	
	Modulo 8 - Aggiornamento normative e PERIEG Gallerie	1	7,6	
	Modulo 9 (2) - GCI - Gestione della circolazione	14		106,4
	Minovis degli Apparati di Sicurezza			
	Radio-Direzione			
	Modulo 10 (2) - Addestramento contesto operativo Apparato Centrale Elettrico ad itinerari (ACEI)	6		45,6
	Modulo 11 (2) - Addestramento contesto operativo Apparato Centrale Computerizzato (ACC)	6		45,6
	Modulo 12 (2) - Addestramento contesto operativo Blocco Elettrico Automatico (BEA)	6		45,6
	Modulo 13 (2) - Addestramento contesto operativo Blocco Elettrico Conta Aksi (BEA)	6		45,6
Totali:		54	121,6	288,8

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

(1) da eseguire all'inizio del piano formativo, i due moduli sono propedeutici allo svolgimento degli altri moduli. Non sono previste ulteriori relazioni di propedeuticità per la formazione di base e

(2) nelle durate sono comprese le verifiche di apprendimento intermedie e gli esami finali: teorico (scritto e orale) e di validazione dell'addestramento (prova pratica).

13) Operatore Specializzato Attività di supporto/Operatore specializzato di Protezione aziendale - Livello professionale D

Figura professionale	Percorso formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore*)	professionalizzante (ore*)
Operatore Specializzato Attività di supporto/Operatore specializzato di Protezione aziendale	Modulo 1 - Salute e sicurezza sul lavoro (Modulo "Invalori")	2	15,2	
	Modulo 2 - Organizzazione ed economia, Comunicazione e competenze relazionali, Disciplina del rapporto di lavoro	5	38	
	Modulo 3 - Primo soccorso emergenza sanitaria	3	22,8	
	Modulo 4 - Addetto emergenza ed antincendio	1	7,6	
	Modulo 5 - Competenze informatiche e Sistemi informatici	1		7,6
	Modulo 6 - L'organizzazione del lavoro: il ruolo dell'addetto alla gestione dei flussi passeggeri, i principali processi della manutenzione e circolazione ferroviaria e verifiche passaggio libio d'accesso	8		38,4
	Modulo 7 - L'infrastruttura ferroviaria	5		38
	Modulo 8 - Addestramento su attività non di sicurezza	7		53,2
	Modulo 9 - Formazione UNI-Risch specifica del contesto operativo	2	15,2	
	Modulo 10 - Affiancamento to on the job	5		38
	Modulo 11 - Aggiornamento professionale	9		81
	Modulo 12 - Cultura d'impresa	1	7,6	
	Modulo 13 - Aggiornamento e verifica del processo di inserimento	2	15,2	
Totali:		51	121,6	248,2

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

14) Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture - Livello professionale D

Figura professionale	Percorso formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore)*	professionalizzante (ore)*
Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture Officine Nazionali Infrastrutture	Formazione trasversale d'ingresso			
	Modulo 1: On boarding: Le relazioni nel contesto lavorativo	1	7,6	
	Modulo 2: Organizzazione: il contesto di riferimento	1	7,6	
	Modulo 3: Il controllo di lavoro	2	15,2	
	Modulo 4: La comunicazione interpersonale	1	7,6	
	Formazione sicurezza lavoro e ambiente			
	Modulo 5: Formazione generale Lavoratori e specifica - Rischio medio	2	12,0	
	Modulo 6: Use gru a ponte	1	10,0	
	Modulo 7: Camelli elevatori	2	12,0	
	Modulo 8: Antincendio rischio medio	1	8,0	
	Formazione SIOS			
	Modulo 9: Organizzazione d'officina e sistema integrato	1	7,6	
	Formazione specialistica CNI			
	Modulo 10: Lavorazioni d'officina nel contesto ferroviario	2		15,2
	Modulo 11: Armatamento ferroviario: principi generali	2		15,2
	Modulo 12: Impianti di segnalamento - principi generali	2		15,2
	Modulo 13: Aspettacature Elettriche ferroviarie - principi generali	2		15,2
	Modulo 14: Qualità: materiali, prodotti e strumenti di misura	2		15,2
	Induction			
	Safety Induction (nel corso del training)	3	22,8	
	Totale	25	110,4	76

ESAMI E VERIFICHE DI APPRENDIMENTO SONO PARTE INTEGRANTE DEL PERCORSO FORMATIVO

*le frazioni di ore sono esprimesse in decimali

Figura Professionale	Percorso Formativo	FORMAZIONE		
		durata (gg)	di base e trasversale (ore)*	professionalizzante (ore)*
Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture Officine Nazionali Infrastrutture	On boarding: Le relazioni nel contesto lavorativo	1	7,6	
	Modulo 1: Organizzazione: il contesto di riferimento	1	7,6	
	Modulo 2: Il controllo di lavoro	2	15,2	
	Modulo 3: La comunicazione interpersonale	1	7,6	
	Modulo 4: Formazione Human Factor NEO	1	7,6	
	Modulo 5: Formazione generale Lavoratori e Rischio medio	7		
	Modulo 6: CEE 11/27 - PAW			52
	Modulo 7: DM 388 - Primo soccorso			
	Modulo 8: Antincendio livello 2			
	La rete della sicurezza (nel corso del training)	1	7,6	
	Totale	14	105,2	
In aggiunta uno dei due sottostanti percorsi formativi, in base al settore di assegnazione:				
Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture (ambito ARMAMENTO)	Modulo 1: Formazione ai sensi dell'accordo Stato/Regioni (1) e della normativa vigente (2)	3	22,8	
	Modulo 2: Tutela Ambientale e Sistemi di Gestione	3	22,8	
	Totale:	3	22,8	
Totale complessivo 1 (ambito ARMAMENTO)		17,0	128,0	
Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture (ambito ENERGIA TLC IS)	Modulo 1: Formazione ai sensi dell'accordo Stato/Regioni (1) e della normativa vigente (2)	3	22,8	
	Modulo 2: Tutela Ambientale e Sistemi di Gestione	3	22,8	
	Totale:	3	22,8	
Totale complessivo 2 (ambito ENERGIA TLC IS)		17,0	128,0	

In aggiunta uno dei quattro sottostanti percorsi formativi, in base al settore di assegnazione:

OPERATORE ARMAZENAMENTO MI.ARM.OP	Modulo 1: Conoscenze e competenze tecniche dell'infrastruttura, oggetti e lavorazioni dell'ambito specializzato	41		331,4
	Modulo 2: Addestramento sugli oggetti dell'armamento	13		98,8
	Modulo 3: Tirocinio pratico sugli impianti	60		456
	Totale:	117		885,2
	ESAMI TEORICI, DI ADDESTRAMENTO E DI TIROCINO SONO PARTE INTEGRANTE DEL PERCORSO FORMATIVO			
OPERATORE SEGNALAMENTO MI.US.OP	Modulo 1: Conoscenze e competenze tecniche dell'infrastruttura, oggetti e lavorazioni dell'ambito specializzato	23		171,8
	Modulo 2: Addestramento sugli oggetti del segnalamento ferroviario	8		60,8
	Modulo 3: Tirocinio pratico sugli impianti	3		22,8
	Totale:	34		258,4
	ESAMI TEORICI, DI ADDESTRAMENTO E DI TIROCINO SONO PARTE INTEGRANTE DEL PERCORSO FORMATIVO			
OPERATORE ENERGIA MI.EN.OP	Modulo 1: Conoscenze e competenze tecniche dell'infrastruttura, oggetti e lavorazioni dell'ambito specializzato	27		205,2
	Modulo 2: Addestramento sugli oggetti dell'ambito energia	5		38
	Modulo 3: Tirocinio pratico sugli impianti	5		38
	Totale:	37		261,2
	ESAMI TEORICI, DI ADDESTRAMENTO E DI TIROCINO SONO PARTE INTEGRANTE DEL PERCORSO FORMATIVO			
OPERATORE TELECOMUNICAZIONI MI.TLC.OP	Modulo 1: Conoscenze e competenze tecniche dell'infrastruttura, oggetti e lavorazioni dell'ambito specializzato	12		91,2
	Modulo 2: Addestramento sugli oggetti dell'ambito telecomunicazioni	3		22,8
	Modulo 3: Tirocinio pratico sugli impianti	7		53,2
	Totale:	22		167,2
	ESAMI TEORICI, DI ADDESTRAMENTO E DI TIROCINO SONO PARTE INTEGRANTE DEL PERCORSO FORMATIVO			

* le frazioni di ora sono espresse in decimali

(1) accordo stato-regioni del 22 febbraio 2012 e smi

(2) in coerenza ai contenuti del DVR, del SAMAC e dell'utilizzo della risorsa nell'impianto assegnato

APPENDICE

CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 22 maggio 2025

PARTE I SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

ART. 10 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

P.2 Ai sensi di quanto previsto al punto 4 del suddetto Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018, agli RLS, per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite le seguenti ore di permesso retribuito per ciascun anno: 24 ore per le imprese che occupano fino a 5 lavoratori, 48 ore per quelle che occupano da 6 a 15 lavoratori e 72 ore per le imprese che occupano oltre 16 lavoratori. Con riferimento alle modalità di computo, di fruizione e di retribuzione dei permessi valgono le medesime disposizioni relative ai permessi sindacali di cui all'art. 8 del presente CCNL.

P.2 Resta confermato che agli RLS, per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite 40 ore di permesso retribuito per ciascun anno fatte salve le diverse intese raggiunte in materia a livello aziendale. Con riferimento alle modalità di computo, di fruizione e di retribuzione dei permessi valgono le medesime disposizioni relative ai permessi sindacali di cui all'art. 8 del presente CCNL.

AUMENTO ORE PER ESPLETAMENTO ATTIVITA' RLS

P.5 Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 81/2008, a livello aziendale, le parti potranno definire le modalità di individuazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito Produttivo (RLSSP), nell'ambito degli specifici contesti produttivi di cui al comma 1 del medesimo art. 49, nonché le modalità secondo cui i RLSSP stessi eserciteranno le proprie attribuzioni.

INTRODOTTO INDIVIDUAZIONE RLS DI SITO PRODUTTIVO

ART. 11 Assemblee dei lavoratori

P.3 In luogo delle assemblee in presenza, le Organizzazioni sindacali di cui al punto 1 e le rappresentanze sindacali possono richiedere l'indizione di assemblee dei lavoratori da effettuarsi da remoto.

INDIZIONE ASSEMBLEE DA REMOTO

ART. 16

P.5 Facendo seguito a quanto previsto al 4° capoverso del precedente punto 2.3, in caso di cambio appalto o subentro di azienda durante il periodo di vacanza contrattuale l'appaltatore cessante sarà tenuto ad erogare al lavoratore con le competenze di chiusura del rapporto di lavoro gli importi accantonati in applicazione del precedente capoverso in proporzione ai mesi di servizio effettivamente resi quale acconto degli importi a titolo di Una Tantum. Il relativo eventuale saldo sarà erogato dall'appaltatore cessato nei tempi e nei modi previsti dal rinnovato CCNL.

P.5 Facendo seguito a quanto previsto al 4° capoverso del precedente punto 2.3, in caso di cambio appalto o subentro di azienda durante il periodo di vacanza contrattuale l'appaltatore cessante sarà tenuto ad erogare al lavoratore con le competenze di chiusura del rapporto di lavoro gli importi accantonati in applicazione del precedente capoverso in proporzione ai mesi di servizio effettivamente resi.

EROGAZIONE UNA TATUM IN CASI DI CAMBIO APPALTO

P.6 Con riferimento a quanto previsto al successivo art. 48 (Pasti aziendali), per le aziende appaltatrici rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, il valore del ticket è fissato dal 1° gennaio 2026 in € 7,00, fatte salve diverse condizioni di miglior favore aziendalmente in atto.

AUMENTO DEL TICKET AD € 7,00**PARTE II
MERCATO DEL LAVORO E CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE****ART. 17
Costituzione del rapporto di lavoro**

P.6 Prima dell'assunzione, il lavoratore dovrà produrre il certificato dei carichi pendenti ed il certificato del casellario giudiziale ed è sottoposto a visita medica allo scopo di certificare l'idoneità alle specifiche mansioni da ricoprire, secondo le disposizioni della legislazione vigente.

Nei casi di cambio appalto o subentro di azienda a qualsiasi titolo per le attività di cui all'art. 16, punto 2.1, del presente CCNL, il costo della certificazione relativa ai carichi pendenti ed al casellario giudiziale sarà a carico dell'appaltatore subentrante.

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

CERTIFICATO DEI CARICHI PENDENTI ED IL CERTIFICATO DEL CASELLARIO GIUDIZIALE IL COSTO DELLA CERTIFICAZIONE SARÀ A CARICO DELL'APPALTORE SUBENTRANTE.

P.8 Il mantenimento della normativa di cui all'art. 18 della L. n. 300/1970, previgente al D.Lgs. n. 23/2015, è assicurato, previa clausola confermativa apposta nella lettera di cessione, nei confronti dei lavoratori già in forza al 7 marzo 2015 che siano interessati da cessione di contratto ai sensi degli artt. 1406 e seguenti del codice civile.

P.8 Le parti concordano di mantenere, previa clausola apposta nella lettera di conferma, la normativa sui licenziamenti illegittimi prevista dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i., previgente a quella di cui al D.Lgs n. 23/2015, al personale assunto in data precedente al 7 marzo 2015 con contratto di apprendistato e il cui rapporto di lavoro sia stato confermato al termine del periodo di apprendistato. Il mantenimento della normativa di cui al suddetto articolo 18 è altresì assicurato, previa clausola confermativa apposta nella lettera di cessione, nei confronti dei lavoratori già in forza al 7 marzo 2015 che siano interessati da cessione di contratto ai sensi dell'artt. 1406 e seguenti del codice civile.

ART. 18

Periodo di prova

P.2 La durata del periodo di prova è:

- di **180 giorni** di calendario, per i livelli professionali Quadri e A;
- di **90 giorni** di calendario, per i livelli professionali -B - C;
- di **60 giorni** di calendario, per i livelli professionali D - E - F.

P.2 La durata del periodo di prova è:

- di sei mesi, per i livelli professionali Quadri e A;
- di tre mesi, per i livelli professionali -B - C;
- di due mesi per i livelli professionali D - E - F.

DURATA PERIODO DI PROVA E' IN GIORNI E NON PIU' IN MESI

P.3 Non sono ammesse né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova, **salvo i casi di congedo di maternità e paternità obbligatori** e salvo il caso di giustificata assenza dovuta a malattia o infortunio **non sul lavoro**. In quest'ultimo caso (malattia o infortunio non sul lavoro), il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro sei mesi.

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

P.3 Non sono ammesse né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova, salvo giustificata assenza dovuta a malattia o infortunio, nei quali casi il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

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

INTRODUZIONE DEI DI CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ OBBLIGATORI

ART. 19
Lavoro a tempo determinato

- P.2 Con riferimento all'art. 19, comma 1, lett. a) e all'art. 21, comma 01, del D.Lgs. n. 81/2015, le parti individuano le seguenti causali:
- a) incrementi temporanei e non programmabili dell'attività ordinaria;
 - b) fase di avvio di nuovi servizi;
 - c) esigenze derivanti da azioni di innovazione aventi carattere di temporaneità

INDIVIDUAZIONE CAUSALI PER ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO

P.3 Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale è di **24 mesi**, comprensivo di eventuali missioni svolte nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite di **24 mesi** sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso l'ITL secondo le modalità previste dalla legge e per una durata non superiore a 12 mesi. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.

La durata minima dei contratti a termine è pari a 30 giorni di calendario, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori aventi diritto alla conservazione del posto.

P.2 Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale è di 36 mesi, comprensivo di eventuali missioni svolte nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite di trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso la DTL secondo le modalità previste dalla legge e per una durata non superiore a 12 mesi. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.

La durata minima dei contratti a termine è pari a 30 giorni di calendario, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori aventi diritto alla conservazione del posto.

RIDUZIONE TEMPI DA 36 A 24 MESI.

4. In applicazione dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva o in una delle unità produttive ubicate nel territorio della medesima regione che abbiano svolto attività lavorativa in forza di uno o più contratti a termine, nella stessa figura professionale ricercata, per un periodo superiore a **6 mesi**. Il diritto di precedenza è esercitabile per le assunzioni effettuate nei **12 mesi** successivi alla scadenza dell'ultimo contratto a termine, sempreché il dipendente ne faccia richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto; nel caso di più aspiranti all'assunzione sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni.

Il congedo di maternità eventualmente fruito durante l'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro è considerato periodo utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al presente punto 4.

Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.

3. In applicazione dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva o in una delle unità produttive ubicate nel territorio della medesima regione che abbiano svolto attività lavorativa in forza di uno o più contratti a termine, nella stessa figura professionale ricercata, per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi. Il diritto di precedenza è esercitabile per le assunzioni effettuate nei 9 mesi successivi alla scadenza dell'ultimo contratto a termine, sempreché il dipendente ne faccia richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto; nel caso di più aspiranti all'assunzione sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni.

Il congedo di maternità eventualmente fruito durante l'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro è considerato periodo utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al presente punto 3.

Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.

DIMINUZIONE PERIODO PROVA.
AUMENTO PERIODO DIRITTO DI PRECEDENZA ASSUNZIONE.

ART. 21
Apprendistato professionalizzante

P.1 Il contratto di apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali (figura professionale). Esso può essere instaurato, ai sensi dell'art. 44, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, con soggetti di età compresa tra i 18 e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età.

Per i soggetti in possesso di una qualificazione professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere altresì instaurato, senza limiti di età, con i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, **nonché i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015 ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale.**

P.1 Il contratto di apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali (figura professionale). Esso può essere instaurato, ai sensi dell'art. 44, comma 1, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, con soggetti di età compresa tra i 18 e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età.

Per i soggetti in possesso di una qualificazione professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere altresì instaurato, senza limiti di età, con i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

SONO STATI AGGIUNTI LAVORATORI BENEFICIARI DEL TRATTAMENTO STRAORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

2. La durata del contratto di apprendistato professionalizzante non può essere inferiore a 6 mesi e, fatto salvo quanto previsto all'ultimo paragrafo del successivo punto 7, superiore a 3 anni. **In caso di attivazione di tirocinio extracurriculare, la durata del contratto potrà essere ridefinita con accordo aziendale, tenendo anche conto della durata del tirocinio.**

2. La durata del contratto di apprendistato professionalizzante non può essere inferiore a 6 mesi e superiore a 3 anni.

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

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

7. Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante sarà attribuita la figura professionale da conseguire e lo stesso, convenzionalmente, per i primi 24 mesi sarà inquadrato nella posizione retributiva più elevata del livello professionale immediatamente inferiore a quello previsto per la figura professionale attribuita e, per i successivi 12 mesi nella posizione retributiva iniziale del livello professionale di destinazione finale.

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

Con riferimento alla figura professionale di **Specialista Tecnico Amministrativo**, il lavoratore in possesso di laurea magistrale richiesta quale elemento essenziale per l'assunzione sarà inquadrato, per tutta la durata del contratto, prevista in 24 mesi, nel livello professionale B, posizione retributiva B2.

7. Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante sarà attribuita la figura professionale da conseguire e lo stesso, convenzionalmente, per i primi 24 mesi sarà inquadrato nella posizione retributiva più elevata del livello professionale immediatamente inferiore a quello previsto per la figura professionale attribuita e, per i successivi 12 mesi nella posizione retributiva iniziale del livello professionale di destinazione finale.

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

25. Le figure professionali ed i piani formativi per l'attivazione del contratto di apprendistato professionalizzante sono quelli di seguito riportati:

Figure professionali

Capo Stazione - (livello professionale B),

Macchinista - (livello professionale B),

Capo Treno/Capo Servizi Treno - (livello professionale B),

Specialista Tecnico Commerciale - (livello professionale B),

Capo Tecnico Infrastrutture - (livello professionale B),
 Capo Tecnico Rotabili - (livello professionale B),
Specialista Tecnico Amministrativo - (livello professionale B)
Tecnico di Ufficio - (livello professionale C)
 Tecnico Polifunzionale Treno - (livello professionale C),
Tecnico di Protezione Aziendale - (livello professionale C)
 Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture - (livello professionale D),
 Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili - (livello professionale D);
 Operatore Specializzato della Circolazione - (livello professionale D);
Operatore Specializzato Attività di supporto/Operatore Specializzato di Protezione Aziendale - (livello professionale D).

25. Le figure professionali ed i profili formativi per l'attivazione del contratto di apprendista-to professionalizzante sono quelli di seguito riportati:

Figure professionali
 Capo Stazione - (livello professionale B),
 Macchinista - (livello professionale B),
 Capo Treno/Capo Servizi Treno - (livello professionale B),
 Specialista Tecnico Commerciale - (livello professionale B),
 Capo Tecnico Infrastrutture - (livello professionale B),
 Capo Tecnico Rotabili - (livello professionale B),
 Tecnico Polifunzionale Treno - (livello professionale C),
 Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture - (livello professionale D),
 Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili - (livello professionale D);
 Operatore Specializzato della Circolazione - (livello professionale D).

AGGIUNTE FIGURE PROFESSIONALI

Piani formativi

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

In caso di attivazione di tirocinio extracurriculare, fatte salve le intese già in essere a livello aziendale, i piani formativi saranno ridefiniti con accordo aziendale, tenendo conto della formazione durante il tirocinio.

Le figure professionali e i piani formativi potranno essere integrati con specifico accordo tra le parti stipulanti il presente CCNL, ovvero tra le parti a livello aziendale, qualora le imprese, in relazione alle esigenze produttive, lo richiedano, **anche con riferimento all'inserimento di personale operativo in possesso di specifiche certificazioni/abilitazioni.**

Profili formativi

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

Le figure professionali ed i profili formativi potranno essere integrati con specifico accordo

tra le parti stipulanti il presente CCNL, ovvero tra le parti a livello aziendale, qualora le imprese, in relazione alle esigenze produttive, lo richiedano

MODIFICA PIANI FORMATIVI IN CASO DI TIROCINIO

ART. 22

Altre tipologie di apprendistato

Al fine di favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, le parti condividono la volontà di adottare strumenti di integrazione, in un sistema duale, di formazione e lavoro. Con tale obiettivo, le parti definiranno specifiche intese per l'accesso all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e all'apprendistato di alta formazione e ricerca di cui agli artt. 43 e 45 del D.Lgs. n. 81/2015.

ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

ART. 23

Telelavoro

SOPPRESSO

ART. 24

Altre tipologie di lavoro flessibile

SOPPRESSO

ART. 24

Smart working

1. Le parti intendono favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, promuovendo l'introduzione dello smart working quale strumento utile ai fini di una più efficiente organizzazione del lavoro tesa al perseguitamento di incrementi di competitività e produttività.

LA SMART WORKING È PARTE DEL CCNL

2. A tal fine, a livello aziendale, le parti potranno definire accordi per la disciplina dello smart working in coerenza con le linee di indirizzo definite nel "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, nell'ambito delle quali si confermano il diritto alla disconnessione e la volontarietà da parte del lavoratore.

LA SMART WORKING È PARTE DEL CCNL

3. Nei casi in cui il lavoratore, affetto da una malattia grave tra quelle individuate al punto 8 dell'art. 31 del presente CCNL, lo richieda, può essere attivata la prestazione di lavoro con la modalità smart working, previo accordo tra le parti (lavoratore e datore di lavoro).

LA SMART WORKING È PARTE DEL CCNL

4. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in essere.

LA SMART WORKING È PARTE DEL CCNL

ART. 25

Percentuali di utilizzo

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato, le missioni in somministrazione a tempo determinato, nonché il contratto di lavoro a tempo indeterminato con modalità a tempo parziale, sono attivabili:

- nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del **40%** dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assuibili;
- nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del **35%** dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti;
- nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del **25%** dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato, le missioni in somministrazione a tempo determinato, nonché il contratto di lavoro a tempo indeterminato con modalità a tempo parziale, sono attivabili:

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

AUMENTO DELLE PERCENTUALI DI UTILIZZO

PARTE III ORARIO DI LAVORO

ART. 27

Orario di lavoro

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

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

P.2.1 d) E' subordinato all'accordo in sede aziendale l'impiego di ulteriori moduli di equipaggio, sempreché siano coerenti con le disposizioni dell'ANSFISA e rispettino le condizioni di utilizzazione definite nel presente articolo;

P.2.1 d) I moduli di equipaggio già operativi nelle aziende all'atto dell'entrata in vigore del presente CCNL restano confermati. E' invece subordinato all'accordo in sede aziendale l'impiego di ulteriori moduli di equipaggio, sempreché siano coerenti con le disposizioni dell'ANSF e rispettino le condizioni di utilizzazione definite nel presente articolo;

2.7.A Sezione Specifica "SP1" (servizi passeggeri a mercato)

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 e 30 minuti** di condotta continuativa, per servizi effettuati con moduli di equipaggio MEC1;
- **7 ore** di condotta effettiva per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1.

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

AUMENTO 30 MINUTI CONDOTTA

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

RESA ESIGIBILE

2.7.B Sezione Specifica “SP2” (servizi passeggeri regionali e locali)**B.1 Lavoro giornaliero**

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

- 8 ore e 30 minuti, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 ed effettuati con moduli di equipaggio MEC1, MEC4;
- 10 ore, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 effettuati con modulo di equipaggio MEC2;
- **9 ore, per servizi programmati in A/R collocati nella fascia oraria 5.00-24.00 effettuati con moduli di equipaggio MEB1, MEB2;**
- 7 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC1, MEC4;
- 8 ore, per servizi programmati in A/R interessanti la fascia oraria 0.00-5.00 effettuati con moduli di equipaggio MEC2, MEB1, MEB2;
- 16 ore complessive, ottenute come somma dei due periodi di lavoro giornalieri antecedente e seguente il RFR, per tutti i moduli di equipaggio con durata massima pari a 8 ore e 30 minuti per i servizi diurni nella fascia oraria 5.00-24.00 e con i limiti di durata previsti ai precedenti 4° e 5° 6° alinea per i servizi notturni.

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

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

DIMINUZIONE ORE DI LAVORO**2.7.C Sezione Specifica “SP3” (servizi passeggeri media-lunga percorrenza)****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 e 30 minuti** di condotta effettiva, per servizi effettuati con modulo di equipaggio

MEC1 oppure MEC4.

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

- 6 ore di condotta continuativa, per prestazioni giornaliere effettuate con modulo di equipaggio MEC2;
- 4 ore e 30 minuti di condotta continuativa, per prestazioni giornaliere effettuate con modulo di equipaggio MEC1 oppure MEC4;
- 6 ore di condotta effettiva, per servizi effettuati con modulo di equipaggio MEC1 oppure MEC4.

Qualora il servizio di condotta interessi la fascia 0.00-5.00 deve essere garantito il rientro in residenza.

AUMENTO 30 MINUTI CONDOTTA

PARTE IV Svolgimento del rapporto di lavoro

ART. 33 Tutela della maternità e della paternità

Le parti condividono l'opportunità di promuovere politiche di sostegno alla genitorialità con l'obiettivo di rispondere alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, sviluppando un ambiente che supporti e valorizzi la maternità e la paternità, anche favorendo la condivisione dei compiti di cura dei figli.

PROMUOVERE LA GENITORIALITÀ

1. Congedo di maternità, congedo di paternità alternativo e congedo di paternità obbligatorio

1.3 Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità di cui al precedente 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 **ovvero di fruire dell'intero periodo di congedo di maternità dal giorno dopo il parto entro i cinque mesi successivi allo stesso.**

1.3 Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità 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.

CHIARIMENTO FRUIZIONE CONGEDO MATERNITÀ

2. Congedo parentale

2.1 Oltre al periodo di congedo di maternità/paternità **alternativo/paternità obbligatorio**, nei primi dodici anni di vita del bambino, per ogni figlio ciascun genitore ha diritto ad un periodo di congedo parentale, continuativo o frazionato, da fruire previo preavviso scritto al datore di lavoro di almeno 5 giorni prima del periodo di congedo della seguente durata:

- a) non superiore a sei mesi, da fruirsi anche contemporaneamente all'altro genitore. Qualora il padre usufruisca di un periodo di congedo parentale non inferiore a tre mesi, il suo limite individuale massimo è elevato a sette mesi e, conseguentemente, il limite complessivo di cui alla successiva lettera b) è elevato a undici;
- b) non superiore complessivamente a dieci mesi tra madre e padre;
- c) non superiore a undici mesi nel caso vi sia un solo genitore **ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio**.

In caso di parto gemellare (o plurigemellare), i periodi spettanti si moltiplicano in relazione al numero di bambini nati.

2.1 Oltre al periodo di congedo di maternità/paternità, nei primi dodici anni di vita del bambino, per ogni figlio ciascun genitore ha diritto ad un periodo di congedo parentale, continuativo o frazionato, da fruire previo preavviso scritto al datore di lavoro di almeno 5 giorni prima del periodo di congedo della seguente durata:

- a) non superiore a sei mesi, da fruirsi anche contemporaneamente all'altro genitore. Qualora il padre usufruisca di un periodo di congedo parentale non inferiore a tre mesi, il suo limite individuale massimo è elevato a sette mesi e, conseguentemente, il limite complessivo di cui alla successiva lettera b) è elevato a undici;
- b) non superiore complessivamente a dieci mesi tra madre e padre;
- c) non superiore a dieci mesi nel caso vi sia un solo genitore.

AUMENTO CONGEDI PARENTALI PARTO PLURIGEMELLARE

3. Trattamento economico

3.4 I periodi di congedo di maternità, paternità **alternativo e paternità obbligatorio** sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi, ivi compresa la determinazione del premio di risultato.

3.4 I periodi di congedo di maternità e paternità sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi. Ai sensi dell'art. 1, comma 183, della L. n. 208/2015, il congedo di maternità è computato ai fini della determinazione del premio di risultato.

INSERIMENTO CONGEDO PATERNITA' ALTERNATIVO E OBBLIGATORIO

3.5 Il congedo parentale è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi **e non comporta la riduzione delle ferie**.

Durante i periodi di congedo parentale i lavoratori percepiscono integralmente l'importo dovuto a titolo di tredicesima e **quattordicesima** mensilità ed i periodi di assenza sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore.

3.5 Il congedo parentale è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi, ad esclusione degli effetti relativi alle ferie.

Durante i periodi di congedo parentale i lavoratori percepiscono integralmente l'importo dovuto a titolo di tredicesima mensilità ed i periodi di assenza sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore.

INSERIMENTO 14° MENSILITÀ'

ART. 33

Tutela della maternità e della paternità

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, formeranno oggetto di specifici incontri sindacali, nell'ambito degli Organismi paritetici di cui all'art. 1, punto 3, lettera C (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 **l'aggiornamento** professionale dei lavoratori, **tenuto anche conto delle nuove competenze richieste dalla digitalizzazione**, e la loro crescita professionale 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 6 giornate, **anche in modalità e-learning ove possibile, di cui 1 dedicata alla salute e sicurezza sul lavoro, al fine di contribuire alla diffusione in maniera capillare della cultura della sicurezza tra le lavoratrici e i lavoratori.**

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, punto 3, lettera C (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.

AUMENTO GIORNATE FORMAZIONE E E-LEARNING

ART. 34
Ambiente, salute e sicurezza del lavoro

8. Stop Work Authority

Al fine di rafforzare la cultura della sicurezza tra le lavoratrici e i lavoratori, in coerenza con quanto previsto dall'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2008, viene istituita la "Stop Work Authority" con cui si riconosce a ciascun lavoratore, indipendentemente dalla posizione, anzianità e ruolo, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, l'autorità di allontanarsi dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non subendo alcun pregiudizio ed essendo protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.

Inoltre, il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

ISTITUITO LO STOP WORK AUTHORITY

ART. 42
Permessi

2. Su richiesta scritta del lavoratore saranno concessi permessi giornalieri retribuiti, non computabili nelle ferie annuali nelle seguenti misure:

a) tre giorni per ogni caso di decesso del coniuge anche legalmente separato, della persona con cui si è uniti civilmente e/o di ogni parente entro il secondo grado anche non convivente e/o del/i convivente/i, ai sensi e secondo le modalità dell'art. 4, comma 1, della L. n. 53/2000 e del relativo Regolamento attuativo stabilito dal D.P.C.M. n. 278/2000;

b) tre giorni all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge anche legalmente separato, della persona con cui si è uniti civilmente e/o di ogni parente entro il secondo grado anche non convivente e/o del/i convivente/i, ai sensi e secondo le modalità dell'art. 4, comma 1, della L. n. 53/2000 e del relativo Regolamento attuativo stabilito dal D.P.C.M. n. 278/2000;

c) quindici giorni consecutivi di calendario in occasione del matrimonio avente validità civile o dell'unione civile di cui alla L. n. 76/2016 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.

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 anche legalmente separato e/o di ogni parente entro il secondo grado anche non convivente e/o del/i convivente/i, 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 avente validità civile o dell'unione civile di cui alla legge 20 maggio 2016, n. 76 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.

AUMENTO PERMESSI DECESSO CONIUGE E PARENTI AFFINI II GRADO. SEPARATO DALL' ALLINEA A INFERMITA' DEL CONIUGE

ART. 45

Persone con disabilità

3. A condizione che la persona con **disabilità con necessità di sostegno elevato** o molto elevato non sia ricoverata a tempo pieno, in strutture ospedaliere o similari, la lavoratrice o il lavoratore che la assiste, coniuge, **parte di un'unione civile, convivente di fatto**, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge **o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto della persona con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato** abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a tre giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche in maniera continuativa ai sensi di quanto previsto dall'art. 33, commi 3 e 3 bis della L. n. 104/1992.

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 ai sensi di quanto previsto dall'art. 33, commi 3 e 3 bis della legge 5.2.1992, n. 104.

MODIFICA DI FORMA E INTRODUZIONE UNIONE CIVILE O CONVIVENTE DI FATTO.

10. Agevolazioni a favore di genitori di studenti affetti da DSA e ADHD

Ai sensi della L. n. 170/2010, le lavoratrici/i lavoratori genitori conviventi di studenti del primo e secondo ciclo di istruzione che siano affetti da dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia (disturbi specifici di apprendimento – DSA e **ADHD**), impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa hanno diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili.

A tali fini, su richiesta delle lavoratrici/dei lavoratori interessati, e tenuto conto delle esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, le aziende favoriranno l'assegnazione di turni di lavoro che agevolino l'assistenza sopra richiamata.

10. Agevolazioni a favore di genitori di studenti affetti da DSA

Ai sensi della legge n. 170/2010, le lavoratrici/i lavoratori genitori conviventi di studenti del primo ciclo di istruzione che siano affetti da dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia (disturbi specifici di apprendimento - DSA), impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa hanno diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili.

A tali fini, su richiesta delle lavoratrici/dei lavoratori interessati, e tenuto conto della esigen-

ze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, le aziende favoriranno l'assegnazione di turni di lavoro che agevolino l'assistenza sopra richiamata.

RICONOSCIMENTO ADHD

ART. 50 Trasferimenti

4. I trasferimenti non possono essere disposti, in assenza del consenso degli interessati, nei confronti dei lavoratori che:

- rientrino nelle tutele previste dalla L. n.104/1992;
- abbiano compiuto i **57 anni** di età, ad esclusione dei lavori relativi alla costruzione di linee e impianti.

4. I trasferimenti non possono essere disposti, in assenza del consenso degli interessati, nei confronti dei lavoratori che:

- rientrino nelle tutele previste dalla L. n.104/1992;
- abbiano compiuto i **55 anni** di età, ad esclusione dei lavori relativi alla costruzione di linee e impianti.

AUMENTO ANZIANITA' PER TRASFERIMENTO

P.7 È facoltà del lavoratore fare domanda di trasferimento **entro il 31 gennaio di ciascun anno**. Nel caso di più domande di trasferimento per la medesima sede di lavoro avanzate dai lavoratori, le aziende, a parità di caratteristiche professionali richieste, terranno conto nell'ordine:

- > della maggiore anzianità di servizio maturata nella figura professionale rivestita;
- > della maggiore anzianità di servizio complessiva in azienda;
- > della maggiore età anagrafica;
- > del numero dei figli minori a carico.

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

DOMANDE TRASFERIMENTO ENTRO 31 GENNAIO

PARTE V
RETRIBUZIONE

ART. 68
Retribuzione

3. Minimi contrattuali

		LIVELLO	PARAMETRO	STIPENDIO	AUMENTO	STIPENDIO	AUMENTO	STIPENDIO	AUMENTO	STIPENDIO	AUMENTI
				al 31/12/2023	dal 01/06/2025	dal 01/06/2025	dal 01/11/2025	dal 01/11/2025	dal 01/06/2026	dal 01/06/2026	
MINIMI CONTRATTUALI	QUADRI	Q1	173	2.517,62 €	160,93 €	2.678,55 €	80,46 €	2.759,01 €	67,06 €	2.826,07 €	308,45 €
		Q2	152	2.212,01 €	141,40 €	2.353,41 €	70,70 €	2.424,11 €	58,91 €	2.483,02 €	271,01 €
	DIRETTIVI	A	147	2.139,25 €	136,74 €	2.275,99 €	68,38 €	2.344,37 €	56,97 €	2.401,34 €	262,09 €
	TECNICI SPECIALIZZATI	B1	140	2.037,38 €	130,23 €	2.167,61 €	65,12 €	2.232,73 €	54,26 €	2.286,99 €	249,61 €
		B2	134	1.950,06 €	124,65 €	2.074,71 €	62,33 €	2.137,04 €	51,93 €	2.188,97 €	239,91 €
		B3	132	1.920,96 €	122,79 €	2.043,75 €	61,39 €	2.105,14 €	51,17 €	2.156,31 €	235,35 €
	TECNICI	C1	129	1.877,30 €	120,00 €	1.997,30 €	60,00 €	2.057,30 €	50,00 €	2.107,30 €	230,00 €
		C2	127	1.848,19 €	118,14 €	1.966,33 €	59,07 €	2.025,40 €	49,22 €	2.074,62 €	226,43 €
	OPERATORI SPECIALIZZATI	D1	125	1.819,08 €	116,28 €	1.935,36 €	58,15 €	1.993,51 €	48,44 €	2.041,95 €	222,87 €
		D2	121	1.760,88 €	112,56 €	1.873,44 €	56,28 €	1.929,72 €	46,90 €	1.976,62 €	215,74 €
		D3	119	1.731,77 €	110,70 €	1.842,47 €	55,35 €	1.897,82 €	46,12 €	1.943,94 €	212,17 €
	OPERATORI	E1	117	1.702,66 €	108,84 €	1.811,50 €	54,42 €	1.865,92 €	45,34 €	1.911,26 €	208,60 €
		E2	112	1.629,91 €	104,19 €	1.734,10 €	52,08 €	1.786,18 €	43,42 €	1.829,60 €	199,69 €
		E3	110	1.600,79 €	102,33 €	1.703,12 €	51,17 €	1.754,29 €	42,62 €	1.796,91 €	196,12 €
	GENERICI	F1	102	1.484,37 €	94,88 €	1.579,25 €	47,45 €	1.626,70 €	39,53 €	1.666,23 €	181,86 €
		F2	100	1.455,27 €	93,02 €	1.548,29 €	46,52 €	1.594,81 €	38,75 €	1.633,56 €	178,29 €

UNA TANTUM 2024	
CCNL MOBILITÀ AF	
Q1	€ 1.341,09
Q2	€ 1.178,29
A	€ 1.139,53
B1	€ 1.085,27
B2	€ 1.038,76
B3	€ 1.023,26
C1	€ 1.000,00
C2	€ 984,50
D1	€ 968,99
D2	€ 937,98
D3	€ 922,48
E1	€ 906,98
E2	€ 868,22
F1	€ 852,71
F2	€ 790,70
	€ 775,19
UNA TANTUM EROGATA AD AGOSTO 2025	

Indennità contratto Nazionale MAF			
Indennità	CCNL 2022	CCNL 2025	
Indennità per lavoro notturno	2,40 €	2,50 €	
Indennità domenica	20,00 €	23,50 €	
Trasferta > 4h	12,00 €	16,00 €	
Trasferta > 12h	32,00 €	35,00 €	
Rimborso pasti in trasferta (Pranzo+Cena)	26,00 €	40,00 €	
Assenza Residenza Senza RFR (mobile)	1,30 €	1,60 €	
Assenza Residenza con RFR (mobile)	2,20 €	2,60 €	
Indennità turno A (turno in terza)	2,00 €	2,20 €	
Indennità turno B (mobile)	2,25 €	2,45 €	
Indennità turno C (turno in seconda)	1,10 €	1,30 €	
Indennità di chiamata in reperibilità da remoto		6,00 €	

Note:



www.sindacatofast.it