

# CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE DI LAVORO di Rail Traction Company Spa

Verona, 17 marzo 2023

Oggi, si sono incontrati:

- la Rail Traction Company S.p.A. rappresentata dai sigg. Martin Ausserdorfer (Amministratore Delegato), Ilaria Martello (Responsabile Risorse Umane e Organizzazione), Alberto Bogoni (COO), Giuseppe Piazza (Responsabile di Produzione);
- le OO.SS. Filt Cgil nelle persone di Andrea Gambacciani, Alessandro Poles, Massimo Alberioli; Fit Cisl nelle persone di Massimo Malvisi, Paolo Viola, Paolo Burato, Jacopo Grossule; SLM Fast Confsal nelle persone di Vincenzo Multari, Christian Castellan, Marco Scienza, Antonio Domenico Nicolosi; Ugl Ferrovieri nelle persone di Ezio Favetta, Giovanni Falanga, Emilio Brindisi, Damiano Dalmaso.

## PREMESSA

*Nel contesto dell'attuale evoluzione del trasporto merci, le Parti si danno atto che le imprese ferroviarie devono affrontare nuove sfide competitive perseguendo obiettivi di miglioramento della produttività e della qualità del servizio.*

*La disciplina del rapporto di lavoro definita attraverso un quadro di regole chiare e condivise, supportata da un sistema di formazione continua efficace, in un più ampio quadro di investimenti su mezzi e lavoratori, è lo strumento che le Parti individuano quale principale leva di sviluppo societario nel contesto del mercato liberalizzato del trasporto merci su ferro.*

*Le Parti hanno inteso perseguire tali obiettivi adeguando la strumentazione normativa offerta dal CCNL Maf in materia di organizzazione del lavoro e dei regimi di orario attraverso la contrattazione collettiva aziendale ai diversi livelli previsti all'art. 2 (Sistema delle relazioni industriali), nella prospettiva di un consolidamento e sviluppo del perimetro delle attività industriali e commerciali della Società e, conseguentemente, di un incremento del livello occupazionale complessivo di RTC.*

*Le Parti attiveranno i confronti necessari per individuare ed adottare le soluzioni più idonee con gli obiettivi e le finalità di seguito descritti.*

## Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo costituisce il secondo livello di contrattazione di cui all'art. 2 del CCNL della mobilità, area attività ferroviarie, del 16 dicembre 2016, così come rinnovato il 22 marzo 2022 e si applica a tutti i dipendenti della Società Rail Traction Company Spa.

*Handwritten signature*

**Decorrenza e durata**

Il presente contratto collettivo decorre dal 01 settembre 2023 con durata triennale, fatta salva una eventuale minor durata a seguito dell'accordo di rinnovo del CCNL della mobilità, area attività ferroviarie, del 16 dicembre 2016, così come rinnovato il 22 marzo 2022.

**Parte 1 – SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI**

*Handwritten signature*

**Art. 1 – Informazione, consultazione e contrattazione**

1. Le Parti condividono il metodo partecipativo al quale riconoscono un ruolo fondamentale per perseguire gli obiettivi di competitività dell'impresa, di qualità del servizio, di tutela del lavoratore e di sicurezza sul lavoro.
2. Il sistema delle relazioni industriali in Rail Traction Company si sostanzia nelle fasi dell'informazione, della consultazione, della contrattazione e della partecipazione.
3. Ai sensi di quanto stabilito all'art. 1, co. 5, del CCNL Maf vigente, la fase dell'informazione comprende, a livello nazionale:
  - a) Eventuali evoluzioni dell'assetto societario
  - b) Le linee strategiche di carattere produttivo e commerciale
  - c) Eventuali iniziative di esternalizzazione delle attività e di modifiche della macrostruttura organizzativa
  - d) Andamento dei principali indicatori di bilancio
  - e) Evoluzione della composizione occupazionale articolata per genere, livello e figura professionalee, a livello territoriale:
  - f) I dati sulla consistenza del personale e sull'andamento degli infortuni
  - g) I dati di previsione e di rendicontazione di produzione, produttività e qualità

*Handwritten signature in blue ink*

*Handwritten signature in blue ink*

*Handwritten initials DR*

*Handwritten initials KL*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature in blue ink*

- h) I dati sull'attivazione delle tipologie di contratto di lavoro previste agli articoli 19-23 del CCNL Maf vigente
- i) I percorsi formativi attivati o in via di attivazione
- j) Eventuali iniziative o investimenti per il miglioramento della sicurezza negli impianti
4. Allo scopo di rendere effettiva e non rituale la fase della consultazione, le Parti stabiliscono la costituzione di un organismo stabile paritetico, operante come gruppo di lavoro su temi condivisi, a partire dalla sicurezza e dalla formazione, che si riunirà sulla base di un piano definito per proporre soluzioni innovative a problematiche comuni e per monitorarne l'eventuale attuazione allo scopo di incrementare produttività e qualità del lavoro. Modalità di costituzione e numero dei componenti saranno previste da un regolamento da definire congiuntamente entro tre mesi dalla stipula del presente contratto.
5. Nell'ambito dei sistemi di rinvii presenti nel CCNL Maf in vigore, la fase della contrattazione verte sulle seguenti tematiche a livello nazionale:
- a) Norme applicative della disciplina di lavoro
  - b) Criteri per la definizione del Premio di Risultato
  - c) Regolamento costituzione RLS e RSU
  - d) Ricadute delle innovazioni tecnologiche sulla normativa del lavoro e conseguente riconversione professionale
- e, a livello territoriale:
- e) Criteri di programmazione e turnazione delle ferie
  - f) Applicazione delle norme sull'orario di lavoro
  - g) Effetti occupazionali derivanti dalle modifiche dei volumi di produzione, dalle innovazioni nelle tecnologie, dalle variazioni produttive e organizzative e dalle variazioni dei regimi di orario
  - h) Sensibili modifiche nell'organizzazione del lavoro

6. In applicazione di quanto stabilito al punto 3, lettera C, dell'art.1 (Relazioni Industriali) del CCNL Maf, le parti assumono il metodo partecipativo come strumento necessario a rafforzare e meglio qualificare le relazioni tra le parti attraverso il coinvolgimento dei lavoratori. Inoltre, in applicazione di quanto previsto all'ultimo capoverso del punto 4 dell'art.1 (Relazioni Industriali) del CCNL della Mobilità Area AF, le parti sono impegnate a garantire il

*[Handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, purple) are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones scattered across the bottom and right margins.]*

coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze ai massimi livelli nella realizzazione degli obiettivi aziendali.

Con tali presupposti le Parti istituiscono una specifica Sede di partecipazione in particolare da attivarsi su:

- Principali progetti di investimento;
- Ristrutturazioni e/o modifiche rilevanti sull'organizzazione del lavoro e relative ricadute sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione;
- Innovazioni tecnologiche ed operative di particolare rilievo.

Rail Traction Company convocherà la Sede di partecipazione, di norma entro 15 gg dalle deliberazioni del CdA. Sulle tematiche oggetto dei lavori, illustrate dalla società, i rappresentanti dei lavoratori potranno formulare pareri, valutazioni e indicazioni da portare all'attenzione del vertice societario.

I componenti della Sede di partecipazione si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza sulle informazioni privilegiate di cui dovessero venire a conoscenza durante le fasi di interlocuzione e si dichiarano consapevoli delle conseguenze sia civili e risarcitorie che penali, derivanti dalla comunicazione a terzi di tali informazioni.

Entro tre mesi dalla stipula del presente contratto le parti definiranno le modalità di funzionamento della Sede di partecipazione.

### Art. 2 – Costituzione RLS

Ai sensi dell'art. 10 del CCNL della Mobilità, area Attività Ferroviarie, di regola e ove possibile in occasione della giornata nazionale per la sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. 81/2008, le Parti stipulanti il presente accordo organizzeranno tra tutti i lavoratori l'elezione della Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza. Le modalità di elezione sono definite in un regolamento pattizio.

### Art. 3 – Costituzione RSU

1. Le Parti si impegnano, ai sensi degli artt. 9 e 10 del CCNL della mobilità, area attività ferroviarie, a definire con regolamento pattizio le modalità di costituzione della Rappresentanza Sindacale Unitaria.

2. Le Parti, in attesa della definizione della RSU di cui al comma precedente, si atterrano alle previsioni dell'art. 8 del vigente CCNL e dell'art. 23 e 24 della L. 300/1970.

#### **Art. 4 – Procedura negoziale**

La procedura di cui all'art. 27, co. 2.9, del CCNL Maf è articolata come segue:

- a. Entro tre settimane prima del cambio turno l'Azienda invia alle RSA/RSU i nuovi turni di lavoro ed i volumi di produzione;
- b. Entro due settimane prima del cambio turno le RSA/RSU inviano all'Azienda eventuali proposte di modifica;
- c. Entro una settimana prima del cambio turno si svolge un incontro sindacale per il confronto congiunto sui turni di lavoro.

*HW*

#### **Parte 2 – MERCATO DEL LAVORO**

#### **Art. 5 – Costituzione del rapporto lavorativo**

1. Le Parti convengono che il contratto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro in Azienda.
2. La durata del contratto di apprendistato professionalizzante per le figure professionali di Macchinista, Tecnico Polifunzionale Treno, Operatore Specializzato Circolazione avrà una durata, comunque, non superiore a 24 mesi.
3. L'Azienda, per il personale assunto per lo svolgimento delle mansioni di cui al comma precedente in virtù di un contratto di apprendistato si impegna a confermare tale personale immediatamente al termine del periodo dedicato alla formazione ferroviaria non formale, purché siano trascorsi almeno sei mesi dall'assunzione.
4. Per le figure professionali diverse da quelle di cui al comma 2 si applica quanto previsto all'articolo 21 del vigente CCNL Maf.

*HW*  
*HW*  
*HW*  
*HW*  
*HW*

#### **Art. 6 – Costituzione del rapporto formativo**

1. Le Parti riconoscono il tirocinio, ai sensi delle linee guida approvate dalla Conferenza stato-regioni del 25 maggio 2017 e della normativa regionale di riferimento, quale strumento utile all'apprendimento da realizzarsi con lo svolgimento di attività non operative.

*HW*

*HW*  
*HW*  
*HW*  
*HW*  
*HW*  
*HW*  
*HW*  
*HW*



2. L'Azienda, nell'ambito del piano di sviluppo in atto ed al fine di sostenere il processo di crescita nel settore del trasporto delle merci, potrà procedere all'attivazione quale soggetto ospitante di tirocini extracurricolari pari al 20% dei dipendenti in forza in Azienda e di durata non superiore a 6 mesi con riferimento alle figure professionali di Macchinista e Tecnico Polifunzionale Treno (veicolista), in coerenza con la normativa della Regione Veneto, escludendo l'utilizzazione dei tirocinanti per la sostituzione dei lavoratori.
3. Ai suddetti tirocinanti sarà riconosciuta un'indennità di partecipazione al tirocinio di importo mensile di 500 € ed 1 ticket restaurant per ogni giorno di effettiva partecipazione al tirocinio.
4. Limitatamente ai tirocinanti che risiedono in un Comune diverso dal Comune sede dei corsi di formazione è previsto un rimborso spese fino ad un massimo di 75 € mese per sostenere gli spostamenti via treno o mezzi di trasporto pubblico locale da/verso la residenza a/dalla sede del corso a fronte della presentazione dei relativi giustificativi.
5. Al termine del tirocinio extracurricolare o, se necessario, di successivi rapporti per il completamento del periodo di formazione in aula, le risorse che avranno completato proficuamente il percorso formativo, comprensivo di tutte le abilitazioni necessarie secondo il modello organizzativo adottato dall'Azienda, saranno inserite in azienda con un tipo contrattuale a tempo indeterminato, preferibilmente di apprendistato professionalizzante e nelle figure di Macchinista o Tecnico Polifunzionale Treno (Veicolista) o Operatore Specializzato Circolazione.

### Parte 3 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

#### **Art. 7 – Profili professionali**

Le Parti intendono integrare l'art. 26 del vigente CCNL Maf con le seguenti figure professionali:

- ◆ Livello D
  - Operatore Specializzato Circolazione
- ◆ Livello C
  - Tecnico Polifunzionale Treno
  - Tecnico di ufficio

❖ Livello B

- Macchinista
- Specialista Tecnico Amministrativo

❖ Livello A

- Coordinatore
- Impiegato Direttivo
- Istruttore/Esaminatore in possesso di riconoscimento ANSFISA

❖ Livello Q2

- Responsabile di ufficio

❖ Livello Q1

- Responsabile di funzione/struttura complessa

**Art. 8 – Mansioni personale operativo**

Ad integrazione di quanto previsto nel CCNL della mobilità, area attività ferroviarie, si conviene quanto segue.

Il personale inquadrato come Macchinista, ove necessario è incaricato delle operazioni di aggancio e sgancio, di posizionamento e ritiro dei segnali di coda, di compilazione del modulo di messa a disposizione e di formazione del treno limitatamente a quanto previsto dalle abilitazioni rilasciate e di ritiro e consegna dei documenti commerciali.

**Art. 9 – Moduli di equipaggio**

I moduli di equipaggio previsti in Azienda sono i seguenti:

1. MEC2: modulo di condotta operante con due Agenti di Condotta in cabina di guida;
2. MEC3: modulo di condotta operante con un Agente di Condotta e un agente TPT in cabina di guida.

Parte 4 – ORARIO DI LAVORO

**Art. 10 – Disciplina generale**

1. Le Parti riconoscono che l'orario di lavoro è disciplinato dall'art. 27 del CCNL Maf vigente, salvo quanto diversamente convenuto nel presente contratto.
2. Ai sensi dell'art. cit., co. 1.1, l'orario ordinario di lavoro settimanale è fissato in 38 ore.
3. Relativamente all'art. cit., co. 1.1, il limite delle 38 ore si calcola come media nello sviluppo del turno, di norma nel mese, entro il limite minimo e massimo rispettivamente di 30 e 44 ore settimanali. Con contrattazione a livello di unità produttiva, nell'ambito della procedura negoziale di cui all'art. 4, e limitatamente a turni inferiori alle 10 giornate, si potrà ridurre il limite minimo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. cit. co. 1.1.
4. Relativamente all'art. cit. co. 1.10, la durata del riposo minimo giornaliero nel caso di turni in seconda o di turni in terza è fissata in 8 ore tra un servizio ed un altro, fermo restando la misura minima di 11 ore medie nello sviluppo del turno, di norma nel mese e 14 ore a seguito di un servizio notturno.
5. In attuazione del punto 2.5 dell'articolo 27 del CCNL Maf si conviene che per il personale assegnato prevalentemente ai turni di lavoro articolati ai sensi della lettera b) del punto 1.6 dell'art. 27 del CCNL Maf, ai fini del computo dei servizi notturni, il limite numerico annuo è fissato in 390 ore pro capite effettuate nella fascia 00.00-05.00 e in 12 servizi notturni per mese. Per il personale assegnato prevalentemente a turni di lavoro articolati ai sensi delle lettere a) e c) del p.to 1.6 dell'art 27 CCNL Maf, il limite massimo di servizi notturni programmabili è pari a 79 per anno, 10 per mese.

**Art. 11 - Disciplina speciale personale mobile**

In applicazione dell'articolo 27 p.to 2.7.D del CCNL Maf il presente articolo integra il precedente articolo 10 per il personale componente l'equipaggio treno.

1. Per il personale mobile AdC e TPT, addetto ai servizi di cui al punto 2.7.D dell'art. 27 del CCNL Maf, il monte ore annuo di **riposo** settimanale di cui al punto 2.4.2 dell'art. 27 del CCNL Maf è definito qualitativamente e quantitativamente come segue:



- n° **12 periodi annui**, della durata minima di **60 ore** consecutive con inclusione o del sabato o della domenica, comprendente una giornata di calendario identificata come giorno di riposo settimanale;

- garanzia della fruizione complessiva di **3.394** ore annue di riposo settimanale.

I periodi di riposo settimanale sopra definiti comprendono anche il riposo giornaliero.

La durata del riposo giornaliero e settimanale decorre dall'ora di effettivo rientro presso la sede di lavoro assegnata del personale. In caso di effettuazione di un servizio in un impianto diverso da quello della propria sede di lavoro formalmente assegnata, la durata del riposo giornaliero e settimanale decorre dall'ora di effettivo rientro in residenza del personale.

2. In attuazione del 2° periodo del 1° alinea della lettera d) del punto 2.1 dell'art. 27 del CCNL Maf, la base operativa è quella definita al 1° alinea della lettera d) del punto 2.1 dell'art. 27 del CCNL Maf. Nel caso l'impianto della base operativa in cui ha termine il servizio fosse diverso da quello in cui ha avuto inizio, l'Azienda garantirà con i mezzi necessari il rientro all'impianto di inizio servizio ed il tempo necessario, individuato convenzionalmente fino ad un massimo di 30 minuti, non sarà considerato utile ai fini del periodo minimo di riposo giornaliero.

A livello di unità produttiva, in relazione a specifiche esigenze di produzione, potranno essere concordati ambiti diversi della base operativa.

3. In attuazione della lettera d) del punto 2.7.D.5 dell'art. 27 del CCNL Maf, con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui all'art. 4, si potrà concordare un **3° servizio notturno**, tra due riposi settimanali, che interessi per **più di 1 ora la fascia 0.00-5.00**. In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Maf. Il 3° servizio notturno in questo caso sarà seguito da un riposo settimanale con durata minima di 60 ore, non rientrante nel computo dei 12 periodi annui di cui all'art. 11 p.to. 1 del presente accordo, garantendo che la successiva prestazione lavorativa al termine del riposo settimanale sia in A/R e collocata nella fascia oraria 5.00-24.00.

#### Ore di servizio

4. In applicazione del 1° alinea della lettera b) del punto 2.7.D.1 dell'art. 27 del CCNL Maf, l'Azienda potrà programmare servizi **A/R con modulo di equipaggio MEC2** con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a **11 ore nella fascia oraria 5.00-24.00**. In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Maf.

5. In applicazione del 1° alinea della lettera b) del punto 2.7.D.1 dell'art. 27 del CCNL Maf, l'Azienda potrà programmare servizi **A/R effettuati con modulo di equipaggio MEC2** con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a **10 ore nella fascia oraria 5.00-24.00**

Handwritten signature in the top left corner.

Handwritten signature in the top right corner.

con intacco di massimo un'ora nella fascia oraria 24.00-01.00. In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Maf.

6. In attuazione del 1° alinea della lettera b) del punto 2.7.D.1 dell'art. 27 del CCNL Maf, con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui all'art. 4, si potranno programmare **servizi A/R con modulo di equipaggio MEC2** con durata massima del periodo di lavoro giornaliero fino a **11 ore nella fascia oraria 05.00-01.00**.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Maf, per i servizi programmati con durata del periodo di lavoro giornaliero maggiore di 10 ore e fino a 11 ore, che interessino la fascia oraria 24.00-1.00.

Handwritten signature on the left side of the page.

7. In applicazione del 3° alinea della lettera b) del punto 2.7.D.1 dell'art. 27 del CCNL Maf, si potranno programmare **servizi A/R con modulo di equipaggio MEC2** con durata massima del periodo di lavoro giornaliero **fino a 9 ore nella fascia oraria 00.00-5.00**. In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Maf.

8. In applicazione del 2° alinea della lettera b) del punto 2.7.D.1 dell'art. 27 del CCNL Maf, l'azienda potrà programmare **servizi A/R con modulo di equipaggio MEC3**, con durata massima del periodo di lavoro giornaliero **fino a 10 ore nella fascia oraria 5.00-24.00**. In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Maf.

Handwritten signature on the right side of the page.

9. In attuazione del 4° alinea della lettera b) del punto 2.7.D.1 dell'art. 27 del CCNL Maf, l'azienda potrà programmare **servizi A/R con modulo di equipaggio MEC3**, con durata massima del periodo di lavoro giornaliero **fino a 8 ore con intacco fino ad un ora nella fascia oraria 24.00-01.00**. In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Maf.

Handwritten signature on the right side of the page.

10. In attuazione del 2° alinea della lettera b) del punto 2.7.D.1 dell'art. 27 del CCNL Maf, con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui all'art. 4, si potranno programmare **servizi A/R con modulo di equipaggio MEC3**, con durata massima del periodo di lavoro giornaliero **fino a 10 ore nella fascia oraria 24.00- 1.00**.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Maf, per i servizi programmati fino a 10 ore che interessino la fascia oraria 24.00-1.00.

Handwritten signature on the right side of the page.

11. L'Azienda potrà programmare servizi in **A/R interessanti la fascia oraria 00.00-5.00** ed effettuati con modulo di equipaggio **MEC3 con durata massima di 7 ore**. In tali casi ai

Handwritten signature on the right side of the page.

Multiple handwritten signatures at the bottom left of the page.

Handwritten signature on the bottom right side of the page.

Handwritten signature on the far right side of the page.

lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Maf.

12. In applicazione del 5° alinea della lettera b) del punto 2.7.D.1 dell'art. 27 del CCNL Maf, con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui all'art. 4 l'Azienda potrà programmare i servizi di cui al 5° alinea della lettera a) dello stesso punto 2.7.D.1, con durata complessiva dei **due periodi giornalieri antecedente e seguente il RFR pari a 18 ore** e fermo restando che la durata massima del periodo di lavoro giornaliero diurno non superi le 10 ore. Nel caso di servizi diurni con equipaggio MEC3 le 10 ore massime possono essere programmate solo nella fascia oraria 5.00-24.00.

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Maf.

  
**Riposi**



13. Relativamente al p.to 2.4.2 dell'art. 27 del CCNL Maf il riposo settimanale viene programmato di norma il 6° giorno, spostabile tra il 4° e il 7° giorno, garantendo nella programmazione dei turni **le 3.394 ore annue di riposo**. Per non più di una volta al mese sarà possibile programmare il riposo anche al 3° giorno.

14. In attuazione della lettera b) del punto 2.7.D.2 dell'art. 27 del CCNL Maf, con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui all'art. 4, nella programmazione dei turni, l'Azienda potrà programmare riposi giornalieri in residenza della durata minima di **14 ore** se a seguito di un periodo di lavoro giornaliero collocato nella fascia oraria 5.00-24.00. In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Maf.

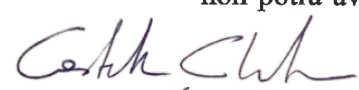


15. Con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui all'art. 4, in applicazione del 1° alinea della lettera d) del punto 2.7.D.3 dell'art. 27 del CCNL Maf, l'Azienda potrà programmare un **3° RFR tra due riposi settimanali consecutivi**. In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Maf.



16. L'Azienda potrà programmare **2 RFR diurni mese ciascuno tra due riposi settimanali collocati nella fascia oraria 5.00-24.00**.

Qualora i servizi afferenti il RFR diurno siano entrambi notturni, il riposo giornaliero seguente il secondo servizio notturno avrà la durata minima di 22 ore e comunque la ripresa del servizio non potrà avvenire prima delle ore 6.00. Questa regola non si applica se il secondo servizio



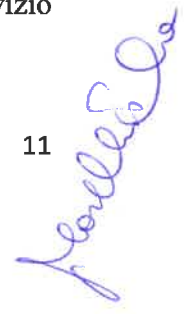












notturno è seguito da un riposo settimanale. In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Maf.

17. In applicazione del 3° alinea della lettera d) del punto 2.7.D.3 dell'art. 27 del CCNL Maf, l'Azienda può programmare fino a **7 RFR** nel mese. Dopo il 6° RFR ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Maf.

18. In attuazione del 4° alinea della lettera d) del punto 2.7.D.3 dell'art. 27 del CCNL Maf, l'Azienda può programmare servizi con RFR con durata massima del periodo di assenza dalla residenza **maggiore di 24 ore e fino a 28 ore.**

In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Maf.

In applicazione del 4° alinea della lettera d) del punto 2.7.D.3 dell'art. 27 del CCNL Maf, con contrattazione a livello di unità produttiva, nell'ambito della procedura negoziale di cui al precedente articolo 4, potrà essere concordata tra le parti l'elevazione fino a 30 ore della durata massima del periodo di assenza dalla residenza. In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.3 dell'art. 83 del CCNL Maf per periodi di assenza dalla residenza **maggiore di 28 ore e fino a 30 ore.** I periodi di assenza dalla residenza eccedenti le 24 ore di cui al presente punto 18 non potranno interessare comunque più di due giornate di calendario consecutive.

### Condotta

19. In attuazione del 1° alinea della lettera b) del punto 2.7.D.4 dell'art. 27 del CCNL Maf, con contrattazione a livello di unità produttiva nell'ambito della procedura negoziale di cui all'art. 4, potrà essere concordata tra le parti l'elevazione dei limiti di condotta di cui alla lettera a) dello stesso punto 2.7.D.4 fino ad un massimo di 30 minuti. In tali casi ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.1 dell'art. 83 del CCNL Maf.

### Pause

20. In applicazione del 3° capoverso del punto 2.6 dell'articolo 27 e del punto 8 dell'articolo 48 del CCNL Maf, l'Azienda programmerà la pausa di cui al 2° capoverso del punto 2.6 dell'articolo 27 e dell'articolo 48 del CCNL Maf se il periodo di lavoro giornaliero interessa le fasce orarie 11.00 – 15.00 o 18.00 – 22.00. A meno che il turno non inizi almeno 30 minuti dopo l'inizio della fascia o finisca almeno 30 minuti prima della fine della suddetta fascia.



21. Nell'ambito della procedura negoziale di cui al precedente art. 4., per esigenze di produzione, saranno individuati e concordati tra le parti i servizi per i quali non è possibile la programmazione della pausa.

Al personale in tali casi sarà riconosciuta un'indennità lorda pari a 18 €.

Qualora in gestione operativa, per effetto delle perturbazioni della circolazione, non sia possibile effettuare la pausa programmata per la fruizione del pasto, la stessa potrà essere riprogrammata purché intercetti le fasce orarie 11.00-15.00 o 18.00-22.00. Ove la riprogrammazione non sia possibile nei termini di cui al precedente capoverso, il lavoratore ha la facoltà di chiedere il riposizionamento della pausa all'interno della prestazione lavorativa. Ove non esercita tale facoltà al lavoratore verrà riconosciuta l'indennità sostitutiva di 18 €. Qualora il servizio programmato interessi entrambe le fasce orarie 11.00-15.00 e 18.00-22.00, la pausa per la fruizione del pasto è obbligatoria almeno in una delle due fasce orarie, fatto salvo quanto previsto al presente punto.

22. Ove la riprogrammazione comporti il superamento del limite massimo giornaliero della durata della prestazione lavorativa, si applicherà quanto previsto all'art. 28 del CCNL. La riprogrammazione della pausa per la fruizione del pasto non incide sui limiti circa il termine di servizio rispetto al servizio originariamente programmato.

23. Quanto previsto ai precedenti punti 20, 21, 22 trova applicazione anche per il personale di terra.

#### Art. 12 – Variazioni di servizio

Si definisce *servizio* una prestazione lavorativa compresa tra due riposi contigui, che siano essi riposo fuori residenza, riposo giornaliero o riposo settimanale.

In caso di variazione dei servizi programmati a causa di soppressioni di treni o in relazione a specifiche esigenze di carattere tecnico, produttivo od organizzativo, sarà dato avviso telefonicamente al lavoratore interessato per una nuova assegnazione del servizio.

La variazione di servizio è da intendersi rispetto ai limiti del riposo previsto dal vigente CCNL Maf.

Non sono ammesse comunicazioni di variazioni del servizio nel periodo di riposo giornaliero e settimanale, nella fascia 23.00-08.00.

Le norme che regolamentano la variazione di servizio per il personale di macchina sono le seguenti:



1. Variazioni di servizio richiesta con preavviso superiore alle **48 ore** prima del servizio programmato:

1. Nel caso di un riposo fuori residenza (RFR) non precedentemente programmato, il servizio deve essere concordato con il lavoratore;
2. L'azienda ha facoltà di assegnare un servizio al personale nel rispetto della normativa vigente, posticipando il termine servizio della prestazione di ritorno per un massimo di 5 ore. Nel caso in cui il servizio riprogrammato risultasse contiguo al riposo settimanale, quest'ultimo non potrà essere decurtato di più di 3 ore rispetto al programmato; nel caso in cui il riposo settimanale in questione sia un riposo di qualità, questo dovrà essere garantito nella misura minima delle 60 ore.

2. Variazioni di servizio richieste con preavviso **inferiore a 48 ore** prima del servizio programmato:

1. Nel caso di un riposo fuori residenza (RFR) non precedentemente programmato, deve essere concordato con il lavoratore;
2. L'azienda ha facoltà di assegnare un servizio nel rispetto della normativa vigente, posticipando il termine servizio della prestazione di ritorno per un massimo di 2 ore.
3. Se la nuova assegnazione prevede una prestazione anticipata, questa deve essere concordata con il personale interessato.

Le norme che regolamentano la variazione di servizio per il personale di terra sono le seguenti:

3. Variazione di servizio richiesta con preavviso superiore alle **48 ore** prima del servizio programmato:

1. L'azienda ha facoltà di assegnare un servizio al personale nel rispetto della normativa vigente. Nel caso in cui il servizio riprogrammato risultasse contiguo al riposo settimanale, quest'ultimo non potrà essere decurtato di più 3 ore rispetto al programmato;

4. Variazioni di servizio richieste con un preavviso **inferiore alle 48 ore** prima del servizio programmato:

1. Nel caso di servizio in trasferta con dormita non precedentemente programmato, deve essere concordato con il lavoratore;
2. L'azienda ha facoltà di assegnare un servizio nel rispetto della normativa vigente, posticipando il termine servizio per un massimo di 2 ore.

3. Se la nuova assegnazione prevede una prestazione anticipata, questa deve essere concordata con il personale interessato.

Qualora non risulti possibile preavvisare il personale della variazione di servizio, la prestazione lavorativa inizia nel momento in cui il personale si presenta in impianto.

In tali casi il termine della prestazione coincide con il servizio così come precisato al precedente punto 4.2 del presente articolo.

Qualora al termine del servizio assegnato nel rispetto di quanto indicato ai punti precedenti non risulti possibile la ripresa e la continuità del turno, la stessa potrà essere garantita il prima possibile e comunque entro e non oltre il termine del successivo riposo settimanale.

In caso di prestazioni con servizi afferenti a un riposo fuori residenza, i vincoli di anticipo prestazione si intendono riferiti al solo servizio di andata, mentre quelli di posticipo del termine lavoro sono da considerarsi validi per il solo servizio di ritorno come definiti al precedente punto b)2. Durante l'effettuazione del servizio di andata non sarà possibile anticipare il servizio di ritorno.

A seguito di assegnazione di una nuova prestazione concordata ai lavoratori interessati verrà riconosciuta l'indennità di cui al punto 4.2 dell'art. 83 del CCNL Maf.

### Art. 13 - Servizio di riserva e posizione di disponibilità

1. Si definisce riserva una prestazione lavorativa durante la quale il personale è presente in azienda per poter effettuare un qualunque servizio compatibile con la fascia oraria programmata. La prestazione massima giornaliera per un servizio di riserva è fissata in 8 ore.
2. Durante l'espletamento di tale servizio, al personale può essere assegnato un nuovo turno di A/R, nel rispetto della massima prestazione giornaliera programmabile.
3. Si definisce traghettamento l'attività prevista secondo l'articolo 27 punto 2.1 lettera C ai punti accessoria e complementare del CCNL Maf.
4. Tale attività avrà una prestazione massima giornaliera di 8 ore e le operazioni da dover svolgere saranno interamente graficate nel turno. Il servizio di traghettamento verrà retribuito come una normale prestazione lavorativa.
5. Si definisce disponibilità il periodo successivo al riposo giornaliero o settimanale in cui il personale non è assegnato ad un turno ed è a disposizione dell'azienda per garantire le seguenti prestazioni:

- attività in sostituzione di altro personale risultato improvvisamente assente, con la finalità di garantire i servizi programmati;
  - attività finalizzata a garantire i servizi non programmati.
6. Le giornate di disponibilità dovranno interessare intere settimane di turno per un numero massimo di due settimane consecutive.
7. Il riposo settimanale intercorrente le due settimane consecutive di disponibilità sarà di almeno due giornate solari.
8. Durante le giornate di disponibilità l'azienda può assegnare al lavoratore un servizio soltanto rispettando le seguenti norme e tempistiche:
- la posizione di disponibilità inizia alla fine del riposo minimo settimanale o giornaliero;
  - il servizio deve essere comandato di norma al termine di quello che precede il riposo in residenza;
  - dalle 23.00 alle 8.00, non è ammesso comunicare alcun servizio;
  - nel caso in cui il servizio non sia stato comunicato entro il termine del servizio precedente, per le prestazioni diurne servirà un preavviso di almeno 4 ore mentre per le prestazioni notturne un preavviso di almeno 7 ore, rispetto all'orario di inizio del servizio assegnato.
9. Nel caso di soppressione di un servizio, qualora al personale venisse assegnato un turno di disponibilità, la stessa avrà inizio all'ora del servizio precedentemente programmato e terminerà all'orario di termine previsto dal turno d'origine. In tali casi il servizio sarà assegnato secondo le modalità previste dalla variazione di servizio.
10. Nel caso in cui l'Azienda non ritenga necessaria la giornata di disponibilità assegnata al dipendente, prima che la stessa abbia inizio, a questo potrà essere comandato un intervallo.

#### Art. 14 – Ferie

La gestione delle ferie fa riferimento a quanto previsto dall'art.30 del CCNL Maf.

A livello territoriale, entro il mese di febbraio 2023 si procederà ad una valutazione riguardo ai residui/frazioni di ferie dovuti al passaggio al nuovo meccanismo di fruizione.

## Parte 5 – RETRIBUZIONE

Ad integrazione di quanto definito al punto 2 dell'art. 68 del CCAL Maf la retribuzione viene erogata il quinto giorno lavorativo di ogni mese. La 13<sup>a</sup> mensilità unitamente alla retribuzione del mese di novembre e la 14<sup>a</sup> in occasione della retribuzione del mese di giugno.

### **Art. 15 Indennità di Utilizzazione Professionale ed E.R.I.**

1. Ad integrazione dell'art. 72 del CCNL Maf si definiscono i seguenti importi annui lordi di Indennità di Utilizzazione Professionale ( IUP ):

<i>Livello professionale</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>Importo annuale</i>
A	Coordinatore	500,00 €
C	Tecnico Polifunzionale treno	300,00 €
D	Operatore Specializzato Circolazione	300,00 €

Tali indennità di utilizzazione professionale sono riconosciute annualmente e corrisposte su base mensile per 12 mensilità.

Per l'anno di assunzione o in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore spetta una quota di Indennità di Utilizzazione Professionale, in proporzione ai mesi lavorati, considerando mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.

2. Nei confronti dei lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente accordo, assegnati alla mansione di Tecnici Preparatori Treno (cd. Veicolisti) ai quali risulta riconosciuto il salario professionale pari a 145 €, come previsto dall'art.8 dell'accordo di confluenza al CCNL Unico della mobilità attività ferroviarie del 19/12/2011, è erogato l'Elemento Retributivo Individuale (ERI) del valore di 3,51 €, con le caratteristiche di assegno pensionabile, non riassorbibile, non frazionabile e non rivalutabile.

### **Art. 16 - Indennità diverse**

1. In riferimento al punto 2 dell'articolo 10 del presente accordo, al personale di cui al p.to 1.6 lettere a) c) d) all'art 27 del CCNL Maf, verrà corrisposta una indennità lorda settimanale di

**flessibilità** per ciascuna settimana in cui si supera l'orario di lavoro settimanale programmato, nelle misure di seguito indicate:

- € 15,00 con superamento dell'orario programmato settimanale di cui all' art.10 punto 2 e fino a 44 ore;
- € 30,00 con superamento dell'orario programmato settimanale di cui all'art 10 punto 2 oltre le 44 ore.

MW

2. Al personale in servizio di **riserva** di cui al precedente articolo 13 punto 1 verrà corrisposta una indennità lorda pari a € 15,00. L'indennità è da intendersi in concorrenza fino a completo assorbimento da indennità altre dovute ad un sopraggiunto diverso utilizzo del personale.

3. Al personale in posizione di **disponibilità** di cui al precedente articolo 13 punto 5 verrà corrisposta una indennità lorda pari a € 15,00 non assorbibile e corrisposta anche in caso di assegnazione di un turno.

4. Al personale operativo in possesso di abilitazioni, per le giornate di **aggiornamento professionale** e di partecipazione a corsi di **formazione** promossi dall'azienda con durata superiore alle 4 ore verrà corrisposta una indennità lorda giornaliera pari a € 15,00.

AA

5. Al personale operativo, in forza alla sottoscrizione del presente contratto, viene riconosciuta annualmente una **indennità di produttività ex Allegato 1 al Contratto Aziendale Rtc del 19/12/2011 Accordo Quadro Patto di Produttività** corrisposta su base mensile per 12 mensilità, con incidenza nel calcolo della retribuzione di riferimento ai fini pensionistici e ai fini dell'accantonamento del Trattamento di Fine Rapporto, secondo le modalità riportate ai punti successivi:

Fyph

- un importo lordo annuo pari a € 600,00 per il personale con mansione di Agente di Condotta;
- un importo lordo annuo pari a € 240,00 per il personale con mansione di Tecnico Polifunzionale Treno;

Handwritten initials and marks on the left side of the list.

Handwritten initials on the right side of the list.

6. Al personale di condotta (AdC) è riconosciuta un'indennità lorda oraria per attività di **condotta** pari a € 0,50. Ai fini del calcolo della condotta si intende il periodo intercorrente tra l'orario di partenza reale del treno e l'orario di arrivo reale del treno se postumo a quello programmato, o programmato se l'arrivo del treno è in anticipo rispetto al programmato.

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Handwritten signature on the right side of the page.



7. Al personale di condotta (AdC) che effettui servizio con modulo di equipaggio MEC3 è riconosciuta, oltre a quanto previsto dal precedente punto 6:

- un'indennità oraria per condotta con modulo MEC3 diurna pari a € 2,50 per i servizi ricadenti nella fascia oraria 6.00/22.00;
- un'indennità oraria per condotta con modulo MEC3 notturna pari a € 3,00 per i servizi ricadenti nella fascia oraria 22.00/6.00;

8. Al personale operativo componente il modulo di equipaggio è corrisposta un'indennità per le attività svolte nella sede di assegnazione (**Lavoro in Residenza**) pari a 4,00 € per ogni ora, per l'effettuazione delle seguenti attività:

- tutte le operazioni da eseguire prima della partenza e dopo l'arrivo del treno (tempi accessori/di stazionamento) così come quantificati da turno programmato;
- attività di traghettamento (accessori ai treni, movimenti di manovra, tradotte, servizi ferroviari tra stazioni della stessa località)

9. Al personale tecnico di ufficio, in ragione delle tipicità delle mansioni, sono riconosciute le seguenti indennità mensili:

- *Tecnico di ufficio/Specialista Tecnico Amministrativo*: € 75,00 lordi
- *Coordinatore/Impiegato Direttivo/Istruttore/Esaminatore in possesso di riconoscimento ANSFISA*: € 43,00 lordi

Al personale tecnico assegnato alla mansione di *Coordinatore* è riconosciuta una indennità mensile lorda di € 75,00 a titolo di compensazione dei tempi in sovrapposizione in fase di cambio turno.

Al personale tecnico con mansioni di *Istruttore/esaminatore* in possesso di riconoscimento ANSFISA, o al personale tecnico amministrativo in possesso dei necessari titoli, che si trovi ad essere utilizzato in attività di formazione al personale per almeno 4 h nella giornata, è riconosciuta una indennità giornaliera lorda pari a 15,00 € per le attività di aula. In caso di partecipazione a commissioni ufficiali di esame relativi ad abilitazioni ferroviarie tale indennità giornaliera è raddoppiata.

10. Al personale assegnato a turni programmati cosiddetti "misti", ovvero che nel mese sviluppano prestazioni su più di una tipologia di orario di lavoro giornaliero ai sensi del p.to 1.6 dell'art. 27 del CCNL Maf, è riconosciuta l'indennità di cui alla lettera b) dell'art. 81 del CCNL Maf.

### Art. 17 Assenza dalla residenza

Il compenso per assenza dalla residenza di lavoro viene corrisposto al personale componente gli equipaggi previsti dall'azienda (cd, MEC2 e MEC3) nelle misure orarie di seguito indicate:

1. Per il periodo di lavoro: € 4,00/ora.
2. Per il periodo di riposo fuori residenza: € 1,20/ora.

Ai fini della corresponsione del compenso delle predette indennità orarie, si sommano le prestazioni mensili per ciascuna delle tipologie sopra indicate arrotondando ad ora intera la frazione di ora superiore ai 30 minuti e arrotondando a 30 minuti la frazione di ora sino a 29 minuti.

Per ogni giornata di lavoro in cui al personale compete l'indennità per assenza dalla residenza è erogata un'integrazione a tale indennità del valore di 5,29 €.

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

### Art. 18 Compenso per lavoro straordinario

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 74 del CCNL Maf, fermo restando per il personale di cui alle lettere a) c) d) del punto 1.6 dell'Art 27 CCNL Maf quanto previsto dal punto 3.1 dell'Art. 28 del CCNL Maf, e per il personale di cui alla lettera b) del punto 1.6 dell'Art 27 CCNL Maf quanto previsto dal punto 3.2 dell'Art. 28 del CCNL Maf nonché dall'art. 11 del presente Accordo, con riferimento all'organizzazione del lavoro aziendale ed alle esigenze amministrative di gestione del personale, si conviene che indipendentemente dalla tipologia di straordinario maturato, la retribuzione oraria ai fini della determinazione del compenso per lavoro straordinario, sarà incrementata in ogni caso del 30 %.

## Parte 6 – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

### **Art. 19 – Graduatoria assegnazione turni**

1. Le Parti concordano che, al fine di garantire un'equa assegnazione dei dipendenti al turno di lavoro, sarà cura dell'Azienda redigere le graduatorie, suddivise per i diversi ruoli, che saranno aggiornate e notificate alle RSA/RSU prima di ciascun cambio turno e che saranno consultabili da ciascun lavoratore al fine di verificare la propria posizione in graduatoria ed i relativi punteggi.
2. Il personale ha facoltà, secondo la priorità definita delle graduatorie, di esprimere una preferenza per l'assegnazione ai diversi turni. L'assegnazione dei turni di lavoro avverrà con cadenza annuale, salvo significative esigenze produttive, e sarà oggetto di specifico incontro con le RSA/RSU.
3. I criteri per la redazione delle graduatorie del personale, diverse per ciascun ruolo, sono nell'ordine i seguenti:
- a) maggiore anzianità nel ruolo (per il macchinista si fa riferimento alla data dell'ottenimento dell'abilitazione necessaria per condurre in autonomia il treno; per il personale tecnico polifunzionale l'inizio del servizio effettivo);
  - b) maggiore anzianità aziendale;
  - c) migliore votazione negli esami per le abilitazioni necessarie al ruolo (per il macchinista si fa riferimento all'esame di certificato; per il tecnico polifunzionale alla media per gli esami per le abilitazioni necessarie)
  - d) maggiore età anagrafica.
4. In caso di assenza, il lavoratore sarà riassegnato al turno programmato non appena possibile, e comunque entro il successivo riposo settimanale.

### **Art.20 – Pasti aziendali**

1. Con riferimento al p.to 8 dell'art 48 de CCNL Maf in vigore, in considerazione dell'organizzazione aziendale, dell'articolazione dell'orario di lavoro e dell'assenza di un servizio mensa aziendale e di convenzioni con esercizi di ristorazione, si conviene che per ogni giornata di effettiva presenza, ai dipendenti verrà riconosciuto un buono pasto del valore di €5,29,

ad esclusione del personale in posizione di trasferta, a cui viene corrisposto quanto previsto dall'art. 77 del CCNL Maf in vigore, e del personale che effettua attività fuori sede per cui viene corrisposto quanto previsto dal precedente art. 17.

Per ogni giornata solare è inteso il riconoscimento di un solo buono pasto, indipendentemente dalla turnazione prevista.

## Art. 21 – Lavoro agile

1. In considerazione delle grandi trasformazioni in corso nell'attuale fase storica che hanno un significativo impatto sull'organizzazione del lavoro e della crescente attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in una sempre più significativa considerazione della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, le parti hanno convenuto di disciplinare lo strumento del *lavoro agile*, così come regolato dalla legge 22 maggio 2017, n.81 e dal Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021.
2. Nello spirito del sopra richiamato protocollo le parti garantiranno la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. A tal fine si impegnano a rafforzare i servizi e le misure di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.
3. Le parti promuoveranno l'utilizzo del *lavoro agile* al personale fragile, ed in questa ottica anche al fine di non disperdere le professionalità maturate in azienda, e per individuare una proficua utilizzazione del personale sarà favorito l'utilizzo di questa modalità di lavoro per il personale inidoneo temporaneo o definitivo, purché compatibile con l'attività lavorativa da svolgere.
4. Il *lavoro agile* è una modalità moderna di organizzazione ed esecuzione dell'attività lavorativa e di conciliazione della stessa con le esigenze di vita per il personale, che consente di lavorare all'esterno dei locali aziendali senza una postazione fissa, con il supporto dei sistemi tecnologici, regolata dalla Legge 22 maggio 2017 n. 81.
5. Il *lavoro agile* non si configura in alcun modo come telelavoro né tantomeno incide sulla tipologia del rapporto che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, lavoro subordinato a cui si applica il trattamento economico e normativo dei dipendenti che svolgono le medesime attività esclusivamente all'interno dell'azienda.
6. Il *lavoro agile* non modifica in alcun modo gli obblighi ed i doveri dei dipendenti, così come l'inserimento degli stessi nell'organizzazione aziendale ed il relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare esercitato dall'Azienda. Il *lavoro agile* non comporta, inoltre,







16. Anche allo scopo di assicurare il rispetto dei tempi di riposo, Rail Traction Company garantisce il diritto alla disconnessione del lavoratore dagli strumenti tecnologici in sua dotazione mediante lo spegnimento della strumentazione tecnologica e informatica al termine dell'orario di lavoro programmato e nella fascia di disconnessione.
17. L'Azienda emetterà apposito regolamento interno, e provvederà a distribuire idonea informativa scritta a tutela della salute e della sicurezza, ai sensi dell'art. 22, comma 1, Legge 81/2017, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
18. L'Azienda metterà a disposizione del lavoratore l'attrezzatura e la strumentazione per lo svolgimento della prestazione in regime di lavoro agile. In particolare, è fornito al lavoratore Pc portatile, comprensivo dei software utili allo svolgimento del lavoro e telefono cellulare, da utilizzarsi ai sensi del Regolamento Informatico aziendale in vigore.
19. La violazione dei dati aziendali da parte di terzi durante l'attività di lavoro agile del dipendente non darà luogo a provvedimenti disciplinari o licenziamento, a meno che non si ricada nella fattispecie di dolo o colpa grave.

#### Art. 22 – Giorni Festivi

1. In riferimento all'art. 29 CCNL Maf punto 2, la festività del 29 giugno "SS Pietro e Paolo" è sostituita dalla festività del 21 maggio "S. Zeno".
2. Al personale di impianto che in occasione di una giornata festiva si debba recare presso un luogo di trasferta sarà riconosciuta l'indennità di festività non goduta, o in alternativa quanto previsto dall'art 29 CCNL Maf vigente.

#### Art. 23 - Tutela della maternità e della paternità

1. In considerazione delle difficoltà di sostituzione correlate alle particolari esigenze di servizio del personale operativo, il preavviso minimo scritto al datore di lavoro in caso di ricorso al congedo parentale sarà pari a 7 giorni.

2. Ai sensi del p.to 3.2 dell'art 33 del CCNL Maf, durante il periodo di congedo parentale la madre lavoratrice e il padre lavoratore hanno diritto, fino al sesto anno di età del bambino ad un trattamento economico pari al 30% della retribuzione dovuta da parte degli Istituti previdenziali per un periodo massimo complessivo, tra i due genitori, di 6 mesi.

Tale trattamento economico sarà integrato da parte dell'azienda per un ulteriore 10%, per un totale del 40% per lo stesso periodo temporale.

**Art.24 – Formazione professionale**

1. In un contesto di evoluzione digitale e tecnologica, si identifica nell'utilizzo della formazione on-line ( cd. *e-learning* ) una metodologia di formazione ed apprendimento efficace, intesa come un complesso di mezzi tecnologici messo a disposizione degli utenti per la distribuzione di contenuti didattici multimediali. Questa modalità di formazione si distingue dalle altre perché basata su una piattaforma tecnologica, ovvero su un sistema informatico che gestisce la distribuzione e la fruizione dei contenuti formativi. Il ricorso alla modalità di formazione in E-Learning permette l'erogazione in maniera flessibile di corsi di formazione, superando eventuali barriere dovute alla lontananza fisica dalla sede di assegnazione del personale e consentendo la formazione continua nel tempo, facilitandone l'erogazione.
2. La formazione in e-learning avviene attraverso una piattaforma multimediale ed interattiva dedicata, a cui sarà possibile accedere attraverso utenze personali, dove saranno fruibili i corsi online. La piattaforma non si configura in alcun modo come strumento di controllo remoto.
3. Attraverso la formazione in e-learning potranno essere erogati anche corsi di aggiornamento in materia di Sicurezza sul Lavoro, se previsti dalla normativa vigente. Sono invece esclusi dall'erogazione in modalità e-learning i corsi di formazione espressamente impattanti la sicurezza ferroviaria che determinino il rilascio o il rinnovo di abilitazioni ferroviarie.
4. Prima dell'avvio dell'erogazione l'Azienda informerà le RSA/RSU sui contenuti che intende erogare, nel rispetto di quanto al punto precedente.
5. La formazione in e-learning viene inserita in ambito di programmazione del turno, chiaramente graficata e non inferiore ad un'ora, oppure assegnata dagli uffici preposti in sostituzione di eventuali servizi. Sono escluse dalle attività di e-learning tutti i periodi di "viaggio fuori servizio" del personale, e comunque la Società si farà carico di un luogo idoneo per far svolgere tale attività al personale.

6. La formazione in e-learning è considerata a tutti gli effetti attività lavorativa, e alla stessa sarà applicato quanto previsto al p.to 6 dell'art. 16 del presente contratto. Qualora l'erogazione della formazione in modalità e-learning contempli la possibilità di fruizione della stessa attraverso singoli moduli non continuativi, l'indennità prevista al p.to 4 dell'art. 16 del presente accordo sarà riconosciuta al completamento del corso.
7. In accordo tra le parti, verranno erogate due ore di formazione per i lavoratori nuovi assunti su tematiche di carattere sindacale e previdenziale (CCNL, diritti sindacali, tutele e rappresentanza, accordi aziendali e fondi pensione integrativa).

### Art 24bis – Percorsi di crescita professionale

Nell'ambito delle politiche di crescita e sviluppo professionale del personale in forza in azienda, si conviene che, in caso di avvio di corsi di professionalizzazione interni o di posizioni vacanti aperte, l'azienda emanerà apposite indagini conoscitive rivolte al personale, che potrà manifestare il proprio interesse ed avanzare la propria candidatura alle selezioni interne.

### Art 25 – Welfare

1. Ad integrazione di quanto previsto dal p.to 2 dell'art. 37 del CCNL Maf, si identificano per i fondi "Eurofer" e per il Fondo territoriale regionale di previdenza complementare "Laborfonds", per i soli dipendenti che operano nel territorio delle province autonome di Trento e Bolzano, i seguenti contributi paritetici a carico del datore di lavoro e del lavoratore:
- 1% a carico lavoratore;
  - 1% a carico del datore di lavoro;
2. Il contributo di cui sopra è calcolato per dodici mensilità sui seguenti elementi:
- minimo contrattuale di cui al p.to 3 dell'art. 68 del CCNL Maf
  - aumenti periodici di anzianità di cui al p.to 1 dell'art. 69 del CCNL Maf
  - indennità di funzione di cui all'art 71 del CCNL Maf
  - indennità di cui al p.to 9 del presente Contratto
  - salario professionale di cui all'art 72 del CCNL Maf

3. Rail Traction Company assicurerà tutto il personale dipendente ad una forma di assistenza sanitaria integrativa, comprensiva di un indennizzo per i lavoratori riconosciuti idonei in via definitiva dalla struttura competente (Direzione Sanità ) alle mansioni per cui erano stati assunti od a cui erano stati successivamente adibiti, per infortunio sul lavoro o malattia professionale o a causa di gravi patologie, che sarà individuata entro il 31 dicembre 2023, tra i soggetti su scala nazionale che garantiranno la migliore offerta di prestazioni a fronte di un contributo aziendale per ciascun lavoratore stabilito in € 100,00 per anno. Ove ammesso dalla forma assistenziale prescelta, i lavoratori potranno integrare su base volontaria le prestazioni sanitarie definite ai sensi del precedente capoverso.

Per i lavoratori dipendenti RTC con contratto di lavoro non a tempo indeterminato, la copertura per assistenza sanitaria integrativa, sarà garantita dalla Società fino alla scadenza del contratto di lavoro.

Individuata la forma di assistenza sanitaria integrativa di cui al precedente paragrafo la Società darà immediata informativa a tutto il personale dipendente dei contenuti delle coperture assicurative e delle modalità operative necessarie per accedere alle prestazioni.

#### Art 26 - Permessi

1. Fatto salvo quanto previsto dal p.to 2.a) dell'art. 42 del CCNL Maf, 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, al lavoratore che ne faccia richiesta saranno concessi fino a ulteriori 2 giorni di permesso retribuito per evento all'anno.

#### Art. 27 – Controlli difensivi, diritti dei lavoratori e privacy

2. Le Parti convengono che il trattamento dei dati derivanti dall'utilizzo degli strumenti necessari allo svolgimento del lavoro (in primis: tablet in dotazione e software ivi installati) avverrà nel rispetto delle norme legali e regolamentari emanate dal Garante per la protezione dei dati personali e modalità conformi al principio di pertinenza e non eccedenza rispetto alle finalità perseguite.
3. Ai sensi dell'art. 4 L. 300/1970 e dell'art. 55 del CCNL vigente, al fine di tutelare il patrimonio aziendale e la sicurezza dei lavoratori, le Parti stabiliscono di installare, negli ambienti di lavoro







### Disposizioni transitorie e finali

Per quanto non disciplinato nel presente Contratto si rimanda a quanto regolato dal CCNL Maf del 16.12.2016, così come rinnovato il 22 marzo 2022 nonché dalla normativa in materia.

Le parti si danno impegno a incontrarsi entro il 1 Settembre 2023 per una verifica congiunta della congruenza degli accordi pregressi rispetto al presente contratto.

L'Azienda  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

Le OO SS / RSA  
*[Handwritten signature]*  
FILT CGIL *[Handwritten signature]*  
FILT CGIL *[Handwritten signature]*  
FIT CISC *[Handwritten signature]*  
RIT CISC *[Handwritten signature]*  
FIT CISC *[Handwritten signature]*  
UGL FERROVIERI *[Handwritten signature]*  
UGL FERROVIERI *[Handwritten signature]*  
FAST CONFSAI *[Handwritten signature]*  
FAST CONFSAI *[Handwritten signature]*  
FAST CONFSAI *[Handwritten signature]*  
FIT CISC *[Handwritten signature]*

