

Ipotesi di accordo

**CCNL della Mobilità/
Area contrattuale Attività Ferroviarie
del 22 marzo 2022**



di rinnovo

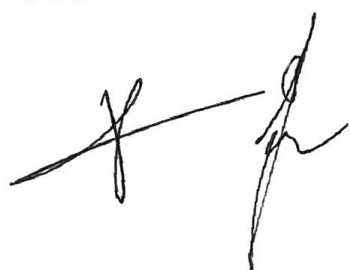
del CCNL Mobilità/Area AF

del 16 dicembre 2016





Addì 22 marzo 2022, in Roma



fra

l'**AGENS** rappresentata dal Presidente Arrigo Giana e dal Direttore Generale Fabrizio Molina

e

la **FILT-CGIL** rappresentata dal Segretario Generale Stefano Malorgio, dalla Segretaria Nazionale Maria Teresa De Benedictis e da Andrea Gambacciani, Daniele Fuligni, Davide Franzosi, Luigi Ciraci, Maria Ippolito, Pasquale Taddeo e Marco D'Aleo,

la **FIT-CISL** rappresentata dal Segretario Generale Salvatore Pellecchia, dal Coordinatore Nazionale Gaetano Riccio e da Michele Castellano, Massimo Luca Malvisi, Giorgio Ghiglione, Silvia Ferro e Christian Tsihigg,



la **ULTRASPORTI** rappresentata dal Segretario Generale Claudio Tarlazzi e da Riccardo Mussoni, Michele Cipriani, Angelo Cotroneo, Valerio Tota, Massimo Ferretti e Massimiliano Feduzi,

la **UGL FERROVIERI** rappresentata dal Segretario Nazionale Ezio Favetta e da Marco Testi, Giovanni Falanga, Francesco Zolezzi, Angelo Chirico, Ernesto Fracassi e Massimo Mariotti,



la **FAST CONFISAL** rappresentata dal Segretario Generale Pietro Serbassi, dal Segretario Nazionale Vincenzo Multari e da Francesco Marcelli,



la **ORSA FERROVIE** rappresentata dal Segretario Generale Andrea Pelle e da Michele Formisano e Adriano Coscia,

MF

nonché, per adesione:



la **ANCP** rappresentata dal Presidente Arnaldo De Santis

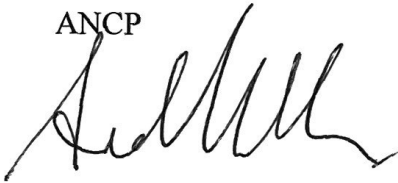


è stato sottoscritto il testo allegato relativo all'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 16.12.2016.

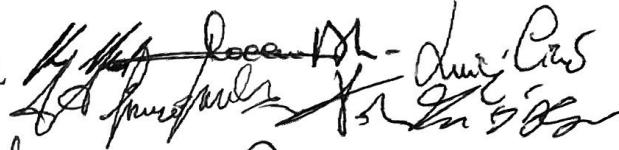
AGENS



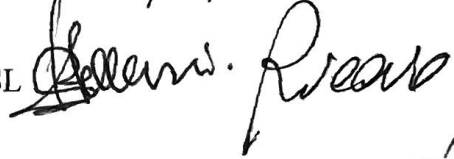
ANCP



FILT-CGIL



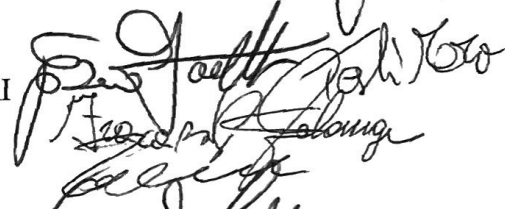
FIT-CISL



UILTRASPORTI



UGL FERROVIERI



FAST CONFESAL



ORSA FERROVIE



PREMESSA

Il percorso di rinnovo del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 16 dicembre 2016 è stato condizionato da una generale situazione di criticità determinata dall'emergenza sanitaria e le parti, in considerazione del particolare contesto economico e sociale che, con specifico riferimento al settore della mobilità e delle attività ferroviarie, ha registrato delle conseguenze fortemente negative a causa dalla suddetta emergenza, hanno, comunque, voluto definire, con accordo del 18 febbraio 2021, un importo "una tantum" ad integrale copertura del periodo 1° gennaio 2018-31 dicembre 2020 al fine di valorizzare le risorse umane che sempre di più rappresentano per l'impresa un ruolo determinante e centrale.

Le parti convengono che il perdurare degli effetti dell'emergenza sanitaria, che continua ad incidere sul settore della mobilità e delle attività ferroviarie, conferma l'esigenza di continuare ad operare una serie di scelte responsabili che, in una logica di compatibilità economica complessiva, rappresentino una risposta alle emergenti evoluzioni delle aziende ed alle esigenze dei lavoratori.

In tale contesto, la definizione del rinnovo del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie vuole porre le basi per un riavvio del progetto, considerato strategico e finalizzato a gestire il complessivo processo di trasformazione del settore che tenga conto anche delle evoluzioni del digitale, delle nuove tecnologie, delle nuove attività e del conseguente adeguamento dei ruoli professionali in coerenza con le nuove esigenze delle diverse aree e dei processi produttivi.

Le parti condividono, altresì, l'esigenza di fornire risposte tempestive, flessibili e qualificate all'evoluzione del mercato e del business in considerazione dell'elevato livello di competitività ed alla crescente dinamicità dei contesti di riferimento, anche perseguendo modelli di tipo partecipativo che saranno volti a valorizzare il contributo dei lavoratori prevedendo uno sviluppo qualitativo delle professionalità richieste.

Le parti condividono, inoltre, che la sicurezza del lavoro rappresenta un bene comune ed un valore irrinunciabile da promuovere e diffondere mediante politiche responsabili finalizzate alla realizzazione di una nuova cultura di salute e sicurezza nelle imprese.

Le parti stipulanti, inoltre, assumono quali principi fondanti:

- la centralità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro quale sistema di regole certe e condivise da applicare a tutte le aziende del settore della Mobilità/Area Contrattuale Attività Ferroviarie per conseguire una gestione omogenea dei rapporti di lavoro;
- l'importanza di un sistema di Relazioni Industriali improntato alla partecipazione che riesca ad individuare soluzioni condivise che siano innovative, efficaci e responsabili;
- la condivisione di assetti contrattuali che prevedano, unitamente al CCNL che costituisce momento fondamentale per la realizzazione dei principi sopra esposti, la contrattazione di secondo livello, anche al fine di contemperare esigenze produttive aziendali con il miglioramento delle condizioni di lavoro;
- il consolidamento delle iniziative tese a rafforzare la formazione e lo sviluppo delle professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nei processi di trasformazione, anche tecnologici, che attraverseranno il settore;

- il consolidamento delle iniziative di contrasto alle disuguaglianze di genere rafforzando il ruolo del Comitato per le Pari Opportunità.

Le parti favoriranno, attraverso la sensibilizzazione degli attori operanti nel settore e delle Istituzioni, ciascuno per quanto di rispettiva competenza, la promozione di politiche di outplacement compatibili con il quadro normativo e con le specifiche realtà aziendali.

Con il presente accordo, le sopra richiamate parti hanno individuato le seguenti previsioni per il rinnovo del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 16 dicembre 2016.

Le parti, visto il ruolo strategico che il settore della mobilità e delle attività ferroviarie avrà nel raggiungimento degli obiettivi posti dal PNRR, nonché dall'Agenda 2030 sulla lotta ai cambiamenti climatici, intendono, altresì, confermare l'impegno per la definizione, entro la vigenza della presente intesa, di un rinnovato CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie per il triennio 2024-2026 che rappresenti un sistema di regole e strumenti moderni, efficaci, innovativi ed inclusivi per l'intero settore, cogliendo le esigenze scaturenti dal complessivo processo di trasformazione sociale e tecnologica, dalle mutate logiche di offerta e di fruizione dei servizi e tenendo conto dell'evoluzione delle aziende e dello sviluppo e del benessere dei lavoratori, anche attraverso strumenti di welfare contrattuale per categorie omogenee di lavoratori finalizzati al miglioramento della produttività e delle condizioni di lavoro, in una logica di compatibilità economica complessiva. A tal fine, le parti si faranno parte attiva per ricercare e favorire l'attivazione di un apposito tavolo di lavoro con il coinvolgimento anche di altre Associazioni datoriali finalizzato all'individuazione di elementi utili ad affrontare le tematiche del settore.

La presente intesa modifica e/o sostituisce esclusivamente gli articoli e gli allegati espressamente richiamati del suddetto CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 16 dicembre 2016 le cui previsioni non variate con il presente accordo restano confermate tra le parti.

DECORRENZA E DURATA

Il presente CCNL decorre dalla data di stipula e avrà durata fino al 31 dicembre 2023.

...omissis...

Art. 21

Contratto di apprendistato professionalizzante

...omissis...

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 extracurricolare, la durata del contratto potrà essere ridefinita con accordo aziendale, tenendo anche conto della durata del tirocinio.

...omissis...

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.

....omissis....

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 di apprendistato, prevista in 24 mesi, nel livello professionale B, posizione retributiva B2.

....omissis....

25. Le figure professionali e 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),
Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture - (livello professionale D),
Operatore Specializzato Manutenzione Rotabili - (livello professionale D);
Operatore Specializzato della Circolazione - (livello professionale D).

Piani formativi

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

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including a large '6' and various initials like 'AC', 'MR', 'RDA', 'de', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'.

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 svolta durante il tirocinio.

Le figure professionali ed 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.

....omissis....

**Art. 23
Telelavoro**

...omissis...

15. Al fine di promuovere ulteriori forme di lavoro che agevolino la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro e favoriscano un'organizzazione aziendale efficiente, le parti convengono sull'opportunità di approfondire il ricorso al lavoro agile alla luce dell'evoluzione legislativa in materia.

...omissis...

**Art. 23bis
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. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in essere.

...omissis...

Art. 29

Riposo settimanale e giorni festivi

...omissis...

- In sostituzione delle soppresse festività di cui alla legge 5.3.1977, n. 54 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.

A far data dal 1° gennaio 2023, 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.

...omissis...

**Art. 37
Welfare**

- 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.

Art. 54

Risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso

- 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 |

Nei casi di cambio appalto di cui all'art. 16, punto 2.3, del presente CCNL, la disciplina del preavviso per il personale che passa ad operare dall'azienda cedente a quella subentrante sarà oggetto di intesa al competente livello nazionale, in attesa della quale si conferma la disciplina in essere.

...omissis...

**Art. 68
Retribuzione**

...omissis...

3. Minimi contrattuali

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

| Livelli | | Nuovi minimi | | |
|------------------------------|----|--------------|---------------|--------------|
| | | dal 1.5.2022 | dal 1.11.2022 | dal 1.8.2023 |
| Q Quadri | Q1 | 2.430,45 | 2.470,68 | 2.517,62 |
| | Q2 | 2.135,42 | 2.170,77 | 2.212,01 |
| A - Direttivi | A | 2.065,18 | 2.099,37 | 2.139,25 |
| B Tecnici Specializzati | B1 | 1.966,84 | 1.999,40 | 2.037,38 |
| | B2 | 1.882,54 | 1.913,70 | 1.950,06 |
| | B3 | 1.854,45 | 1.885,15 | 1.920,96 |
| C - Tecnici | C1 | 1.812,30 | 1.842,30 | 1.877,30 |
| | C2 | 1.784,20 | 1.813,73 | 1.848,19 |
| D Operatori Specializzati | D1 | 1.756,10 | 1.785,17 | 1.819,08 |
| | D2 | 1.699,91 | 1.728,05 | 1.760,88 |
| | D3 | 1.671,81 | 1.699,48 | 1.731,77 |
| E Operatori | E1 | 1.643,71 | 1.670,92 | 1.702,66 |
| | E2 | 1.573,47 | 1.599,52 | 1.629,91 |
| | E3 | 1.545,37 | 1.570,95 | 1.600,79 |
| F Generici | F1 | 1.432,98 | 1.456,70 | 1.484,37 |
| | F2 | 1.404,88 | 1.428,14 | 1.455,27 |

ALLEGATO A

Una tantum

1. Ai lavoratori in forza nelle aziende che applicano il CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 16.12.2016 alla data di stipula del presente accordo, ad integrale copertura del periodo 1° gennaio 2021 – 30 aprile 2022 viene riconosciuto un importo lordo omnicomprensivo pro-capite una tantum nelle misure di seguito indicate:

| Livello/ Parametro | Importo lordo "Una Tantum" (euro) |
|-----------------------|--------------------------------------|
| Q1 | 670,54 |
| Q2 | 589,15 |
| A | 569,77 |
| B1 | 542,64 |
| B2 | 519,38 |
| B3 | 511,63 |
| C1 | 500,00 |
| C2 | 492,25 |
| D1 | 484,50 |
| D2 | 468,99 |
| D3 | 461,24 |
| E1 | 453,49 |
| E2 | 434,11 |
| E3 | 426,36 |
| F1 | 395,35 |
| F2 | 387,60 |

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 giugno 2022, 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 16.12.2016, le modalità (eventuale rateizzazione e relative tempistiche) per la corresponsione dei suddetti importi potranno essere definite con accordo a livello aziendale da raggiungere entro giugno 2022.

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 accordo entro il 10 giugno 2022.

In caso contrario gli importi di cui al precedente punto 1 saranno corrisposti con il ruolo paga del mese di giugno 2022.

Resta inteso che per i medesimi lavoratori occupati negli appalti/subappalti di cui all'art. 16 del CCNL Mobilità/Area AF del 16.12.2016, le somme di cui al precedente punto 1 saranno erogate al netto di quanto già eventualmente corrisposto dall'appaltatore cessante ai sensi dell'art. 16, punto 5, del CCNL stesso.

ALLEGATO B

Piani formativi per l'Apprendistato Professionalizzante

...omissis...

Specialista 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- Affiancamento on the job | 6 | | 45,6 |
| | Modulo 7- Aggiornamento professionale | 14 | | 106,4 |
| | 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

Tecnico di Ufficio – Livello professionale C

| Figura Professionale | Percorso Formativo | Durata (gg) | FORMAZIONE | |
|----------------------|--|-------------|------------------------------|----------------------------|
| | | | 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 cliente (interno) | 4 | | 30,4 |
| | Modulo 4 - Competenze informatiche e Sistemi informativi | 6 | | 45,6 |
| | Modulo 5- Affiancamento on the job | 10 | | 76,0 |
| | 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

8) Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture – Livello professionale D

| Figura professionale | Percorso formativo | Durata (hh) | Durata (gg) |
|--|--|--------------|-------------|
| Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture | On boarding: Le relazioni nel contesto lavorativo | 7,6 | 1 |
| | Modulo 1: Organizzazione: il contesto di riferimento | 7,6 | 1 |
| | Modulo 2: Il contratto di lavoro | 15,2 | 2 |
| | Modulo 3: La comunicazione interpersonale | 7,6 | 1 |
| | Modulo 4: Formazione generale Lavoratori e Rischio medio | 53,2 | 7 |
| | Modulo 5: CEI 11 27 PAV | | |
| | Modulo 6: DM 388 Primo soccorso | | |
| | Modulo 7: Antincendio rischio medio | | |
| | Safety Induction (nel corso del triennio) | 7,6 | 1 |
| | Totale: | 98,8 | 13 |
| In aggiunta uno dei due sottostanti percorsi formativi, in base al settore di assegnazione: | | | |
| Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture (ambito ARMAMENTO) | Modulo 1: Gru su autocarro | 22,8 | 3 |
| | Modulo 2: Ambiente e SIGS | | |
| | Totale: | | |
| Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture (ambito ENERGIA TLC IS) | Modulo 1: PLE | 22,8 | 3 |
| | Modulo 2: Lavori in quota | | |
| | Modulo 3: Ambiente e SIGS | | |
| Totale: | 22,8 | 3 | |
| Totale complessivo | | 121,6 | 16 |

*le frazioni di ora sono espresse in decimali

| ARMAMENTO | | | | | |
|----------------------------------|----------------------|---|--|--|------------|
| ARMAMENTO | Figura professionale | Percorso formativo | Durata (hh) | Durata (gg) | |
| | | | Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture (ambito ARMAMENTO) | Modulo 1: L'infrastruttura ferroviaria | 38 |
| OPERATORE ARMAMENTO MI.ARM.OP | | Modulo 2: Caratteristiche della linea ferroviaria | 53,2 | 7 | |
| | | Moduli 3: Binario: geometria e lavorazioni | 60,8 | 8 | |
| | | Modulo 4: Deviatori: geometria e lavorazioni | 53,2 | 7 | |
| | | Modulo 5: Termica del binario | 45,6 | 6 | |
| | | Modulo 6: Mansioni Esecutive Protezione dei Cantieri | 30,4 | 4 | |
| | | Modulo 7: Visita linea | 22,8 | 3 | |
| | | Modulo 8: Anormalità e interventi in emergenza | 30,4 | 4 | |
| | | Modulo 9-15: Addestramento sugli oggetti dell'armamento | 98,8 | 13 | |
| | | Modulo 16: Tirocinio pratico sugli impianti | 45,6 | 60 | |
| | | Totale: | | 889,2 | 117 |

| SEGNALAMENTO | | | | | | |
|------------------------------------|----------------------|---|---|---|-----------|----|
| SEGNALAMENTO | Figura professionale | Percorso formativo | Durata (hh) | Durata gg | | |
| | | | Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture (ambito SEGNALAMENTO) | Modulo 1: L'infrastruttura ferroviaria | 38 | 5 |
| OPERATORE SEGNALAMENTO MI.IS.OP | | Modulo 2: Caratteristiche della linea ferroviaria ed enti | 106,4 | 14 | | |
| | | Modulo 3: Mansioni Esecutive Protezione dei Cantieri | 30,4 | 4 | | |
| | | Modulo 4-5: Addestramento su attività non di sicurezza | 60,8 | 8 | | |
| | | Modulo 6: Tirocinio pratico sugli impianti | 22,8 | 3 | | |
| | | Totale | | 258,4 | 34 | |
| | | Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture (ambito SEGNALAMENTO) | Modulo 1: Struttura Normativa | 60,8 | 8 | |
| | | MANUTENTORE SEGNALAMENTO MI.IS.MAN | | Modulo 2: Lettura schemi elettrici e apparecchiature di sala relè | 60,8 | 8 |
| | | | | Modulo 3: Manutenzione degli enti IS tipici dei piazzali ferroviari | 152 | 20 |
| | | | | Moduli 4-6: Addestramento sugli oggetti del segnalamento | 144,4 | 19 |
| | | | | Modulo 7: Tirocinio pratico sugli impianti | 76 | 10 |
| Totale | | | | 494 | 65 | |
| Totale: | | | | 752,4 | 99 | |

| ENERGIA | | | | | |
|-------------------------------|----------------------|--|--|--|-----------|
| ENERGIA | Figura professionale | Percorso formativo | Durata (hh) | Durata gg | |
| | | | Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture (ambito ENERGIA) | Modulo 1: L'infrastruttura ferroviaria | 38 |
| OPERATORE ENERGIA MI.EN.OP | | Modulo 2: Contesto energia | 38 | 5 | |
| | | Modulo 3: Conoscenze dei principi di base del settore | 19 | 2,5 | |
| | | Modulo 4: Oggetti ed enti del contesto Energia | 38 | 5 | |
| | | Modulo 5: Mansioni Esecutive Protezione dei Cantieri | 30,4 | 4 | |
| | | Modulo 6: Normativa Energia | 34,2 | 4,5 | |
| | | Modulo 7: Organizzazione della manutenzione di settore | 7,6 | 1 | |
| | | Modulo 8: Addestramento su attività non di sicurezza agli enti di piazzale | 38 | 5 | |
| | | Modulo 9: Tirocinio pratico sugli impianti | 38 | 5 | |
| | | Totale: | | 281,2 | 37 |

In aggiunta uno dei due sottostanti percorsi formativi, in base all'assegnazione c/o Impianti LC o SSE:

| | | | | | |
|-----------------------|--|---|--|-------|--------------|
| ENERGIA ambito LC | Operatore Specializzato Manutenzione Infrastruttura (ambito ENERGIA) | OPERATORE ENERGIA - CONTESTO LINEA DI CONTATTO MI.EN.QP.OP/LC | Modulo 1: Contesto Linea di Contatto | 11,4 | 1,5 |
| | | | Modulo 2: Generalità impianti TE | 91,2 | 12 |
| | | | Modulo 3: Manutenzione Impianti TE | 60,8 | 8 |
| | | | Modulo 4: Impianti Luce e Forza Motrice | 34,2 | 4,5 |
| | | | Modulo 5: Presenziamento Impianti SSE | 34,2 | 4,5 |
| | | | Modulo 6: Normativa TE | 7,6 | 1 |
| | | | Modulo 7: Verifiche alle apparecchiature della Linea di Contatto | 15,2 | 2 |
| | | | Modulo 8: Utilizzo sistemi informativi | 22,8 | 3 |
| | | | Modulo 9: Gestione guasti ed emergenze | 11,4 | 1,5 |
| | | | Modulo 10: Addestramento sugli impianti LC | 68,4 | 9 |
| | | | Modulo 11: Tirocinio pratico | 60,8 | 8 |
| | | | Totale: | | 418 |
| ENERGIA ambito SSE | Operatore Specializzato Manutenzione Infrastruttura (ambito ENERGIA) | OPERATORE ENERGIA - CONTESTO SOTTOSTAZIONI ELETTRICHE MI.EN.QP.OP/SSE | Modulo 1: Contesto Sottostazioni Elettriche | 11,4 | 1,5 |
| | | | Modulo 2: Generalità Impianti SSE | 125,4 | 16,5 |
| | | | Modulo 3: Manutenzione Impianti SSE | 38 | 5 |
| | | | Modulo 4: Impianti Luce e Forza Motrice | 26,6 | 3,5 |
| | | | Modulo 5: Presenziamento Impianti SSE | 30,4 | 4 |
| | | | Modulo 6: Normativa SSE | 7,6 | 1 |
| | | | Modulo 7: Verifiche alle apparecchiature della SSE | 15,2 | 2 |
| | | | Modulo 8: Utilizzo sistemi informativi | 22,8 | 3 |
| | | | Modulo 9: Gestione guasti ed emergenze | 11,4 | 1,5 |
| | | | Modulo 10: Addestramento sugli impianti LC | 68,4 | 9 |
| | | | Modulo 11: Tirocinio pratico | 60,8 | 8 |
| | | | Totale: | | 699,2 |

| TELECOMUNICAZIONI | | | | |
|---------------------------------------|----------------------|--|--|--|
| TELECOMUNICAZIONI | Figura professionale | Percorso formativo | Durata (hh) | Durata gg |
| | | | Operatore Specializzato Manutenzione Infrastrutture (ambito TELECOMUNICAZIONI) | Modulo 1: L'infrastruttura ferroviaria |
| OPERATORE TELECOMUNICAZIONI MI.TLC.OP | | Modulo 2: Alimentazioni | 22,8 | 3 |
| | | Modulo 3: Mansioni Esecutive Protezione dei Cantieri | 30,4 | 4 |
| | | Modulo 4: Addestramento | 22,8 | 3 |
| | | Modulo 5: Tirocinio pratico sugli impianti | 38 | 5 |
| | | Totale: | 152 | 20 |

In aggiunta uno dei tre sottostanti percorsi formativi, In base all'assegnazione c/o Impianti GSM-R, Cavi o IAP:

| | | | | | |
|--|--------------|--|--|------------|-----------|
| TELECOMUNICAZIONI | ambito GSM-R | Operatore Specializzato Manutenzione Infrastruttura (ambito TELECOMUNICAZIONI) OPERATORE TELECOMUNICAZIONI CONTESTO SIST. TRASMISSIVI | Modulo 1: Teoria | 60,8 | 8 |
| | | | Modulo 2: Addestramento | 53,2 | 7 |
| | | | Modulo 3: Tirocinio pratico sugli impianti | 38 | 5 |
| | | | Totale: | 152 | 20 |
| | | Operatore Specializzato Manutenzione Infrastruttura (ambito TELECOMUNICAZIONI) OPERATORE TELECOMUNICAZIONI CONTESTO SIST. RADIO | Modulo 1: Teoria | 76 | 10 |
| | | | Modulo 2: Addestramento | 60,8 | 8 |
| | | | Modulo 3: Tirocinio pratico sugli impianti | 38 | 5 |
| | | Totale: | 174,8 | 23 | |
| | | Operatore Specializzato Manutenzione Infrastruttura (ambito TELECOMUNICAZIONI) OPERATORE TELECOMUNICAZIONI CONTESTO Reti IP | Modulo 1: Teoria | 60,8 | 8 |
| Modulo 2: Addestramento | 30,4 | | 4 | | |
| Modulo 3: Tirocinio pratico sugli impianti | 38 | | 5 | | |
| Totale: | 129,2 | 17 | | | |
| Totale complessivo | | | 608 | 80 | |
| TELECOMUNICAZIONI | ambito CAVI | Operatore Specializzato Manutenzione Infrastruttura (ambito TELECOMUNICAZIONI) OPERATORE TELECOMUNICAZIONI CONTESTO CAVI | Modulo 1: Teoria | 45,6 | 6 |
| | | | Modulo 2: Addestramento | 38 | 5 |
| | | | Modulo 3: Tirocinio pratico sugli impianti | 45,6 | 6 |
| | | Totale: | 129,2 | 17 | |
| | | Operatore Specializzato Manutenzione Infrastruttura (ambito TELECOMUNICAZIONI) OPERATORE TELECOMUNICAZIONI CONTESTO SIST. TRASMISSIVI | Modulo 1: Teoria | 60,8 | 8 |
| | | | Modulo 2: Addestramento | 53,2 | 7 |
| Modulo 3: Tirocinio pratico sugli impianti | 38 | | 5 | | |
| Totale: | 152 | 20 | | | |
| Totale complessivo | | | 433,2 | 57 | |
| TELECOMUNICAZIONI | ambito IAP | Operatore Specializzato Manutenzione Infrastruttura (ambito TELECOMUNICAZIONI) OPERATORE TELECOMUNICAZIONI CONTESTO SIST. INFORMAZIONE | Modulo 1: Teoria | 68,4 | 9 |
| | | | Modulo 2: Addestramento | 38 | 5 |
| | | | Modulo 3: Tirocinio pratico sugli impianti | 45,6 | 6 |
| | | | Totale: | 152 | 20 |
| | | Operatore Specializzato Manutenzione Infrastruttura (ambito TELECOMUNICAZIONI) OPERATORE TELECOMUNICAZIONI CONTESTO SIST. TELEFONIA | Modulo 1: Teoria | 53,2 | 7 |
| | | | Modulo 2: Addestramento | 38 | 5 |
| | | | Modulo 3: Tirocinio pratico sugli impianti | 45,6 | 6 |
| | | Totale: | 136,8 | 18 | |
| | | Operatore Specializzato Manutenzione Infrastruttura (ambito TELECOMUNICAZIONI) OPERATORE TELECOMUNICAZIONI CONTESTO SICUREZZA GALLERIE | Modulo 1: Teoria | 60,8 | 8 |
| Modulo 2: Addestramento | 38 | | 5 | | |
| Modulo 3: Tirocinio pratico sugli impianti | 45,6 | | 6 | | |
| Totale: | 144,4 | 19 | | | |
| Totale complessivo | | | 585,2 | 77 | |

*le frazioni di ora sono espresse in decimali





Ipotesi di accordo



**Contratto Aziendale
di Gruppo FS Italiane
del 22 marzo 2022**



**(integrativo del CCNL della Mobilità/
Area contrattuale Attività Ferroviarie
del 22 marzo 2022)**



**di rinnovo del
Contratto Aziendale di Gruppo FS
del 16 dicembre 2016**



Addi 22 marzo 2022, in Roma

AC

fra

il **GRUPPO FERROVIE DELLO STATO ITALIANE** rappresentato dal Chief Corporate Affairs Officer Massimo Bruno, dal Chief People Management & Compensation Filippo Contino, dal Responsabile Relazioni Industriali, Welfare e Costo del Lavoro Massimiliano Loffredi, da Roberto Peroni, Enza Scarangella, Claudio Terzi, Stefano Conti, Gino Colella, Maria Annunziata Giaconia, Margherita Bulzacchelli, Angelo Sferrazza, Luca D'Amelio, Umberto Lebruto, Filippo Castagnetti, Massimo Paglialunga, Luigi Cantamessa, Carlo Palasciano Villamagna

con l'assistenza di **AGENS** rappresentata dal Presidente Arrigo Giana e dal Direttore Generale Fabrizio Molina

e

la **FILT-CGIL** rappresentata dal Segretario Generale Stefano Malorgio, dalla Segretaria Nazionale Maria Teresa De Benedictis e da Andrea Gambacciani, Daniele Fuligni, Davide Franzosi, Luigi Ciraci, Maria Ippolito, Pasquale Taddeo e Marco D'Aleo,

la **FIT-CISL** rappresentata dal Segretario Generale Salvatore Pellecchia, dal Coordinatore Nazionale Gaetano Riccio e da Michele Castellano, Massimo Luca Malvisi, Giorgio Ghiglione, Silvia Ferro e Christian Tsihigg,

la **UILTRASPORTI** rappresentata dal Segretario Generale Claudio Tarlazzi e da Riccardo Mussoni, Michele Cipriani, Angelo Cotroneo, Valerio Tota, Massimo Ferretti e Massimiliano Feduzi,

la **UGL FERROVIERI** rappresentata dal Segretario Nazionale Ezio Favetta e da Marco Testi, Giovanni Falanga, Francesco Zolezzi, Angelo Chirico, Ernesto Fracassi e Massimo Mariotti,

la **SLM FAST CONFESAL** rappresentata dal Segretario Generale Pietro Serbassi, dal Segretario Nazionale Vincenzo Multari e da Aniello Carpenito, Maria Brunetti, Sabrina Mancini e Giuliano Parmiani,

la **ORSA FERROVIE** rappresentata dal Segretario Generale Andrea Pelle e da Michele Formisano e Adriano Coscia,

è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 16.12.2016.

GRUPPO FS ITALIANE

[Handwritten signatures for Gruppo FS Italiane]
L. Caporaso
F. Caviglioli
AGENS

FILT-CGIL *[Handwritten signature]*
FIT-CISL *[Handwritten signature]*
UILTRASPORTI *[Handwritten signature]*
UGL FERROVIERI *[Handwritten signature]*
SLM FAST CONFESAL *[Handwritten signature]*
ORSA FERROVIE *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

PREMESSA

Il presente Contratto costituisce il secondo livello di contrattazione di cui all'art. 2 del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 22 marzo 2022 (d'ora in avanti CCNL Mobilità/Area AF) per le Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane: Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A., Rete Ferroviaria Italiana S.p.A., Trenitalia S.p.A., Ferservizi S.p.A., Italferr S.p.A., FS Sistemi Urbani S.r.l., Italcertifer S.p.A., Mercitalia Logistics S.p.A., Mercitalia Rail S.r.l., FSTechnology S.p.A., Trenitalia-TPER S.c.a.r.l., Crew S.r.l., FS International S.p.A. e Fondazione FS Italiane.

La scadenza e le modalità di rinnovo del presente Contratto sono quelle stabilite nel Capitolo "Decorrenza e durata" e nell'art. 5 (Procedure di negoziazione a livello aziendale) del CCNL Mobilità/Area AF del 22 marzo 2022.

Per le suddette Società del Gruppo FS, il presente Contratto ed il CCNL Mobilità/Area AF del 22 marzo 2022 si applicano a decorrere dal 1° maggio 2022 sia per la parte normativa che per quella economica, salvo quanto diversamente definito nei singoli istituti.

Le parti si danno atto che il presente Contratto e il CCNL Mobilità/Area AF rappresentano gli strumenti con i quali le Società del Gruppo FS potranno affrontare le nuove sfide competitive che, anche nel complesso contesto determinatosi a seguito della emergenza pandemica, interesseranno il settore ferroviario nei prossimi anni, con riferimento, da un lato, alla rimodulazione delle esigenze della clientela e della conseguente domanda di trasporto e, dall'altro, alla spinta comunitaria e nazionale verso politiche di sostenibilità e di shift modale in favore della mobilità ferroviaria.

In particolare, l'adeguamento e l'aggiornamento della disciplina contenuta nel CCNL Mobilità/Area AF e nel presente Contratto, tenuto conto del ruolo strategico del Gruppo FS nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, potrà consentire di realizzare obiettivi di miglioramento della produttività e delle condizioni di lavoro, valorizzando le professionalità, le competenze e il merito mediante previsioni contrattuali moderne, efficaci ed esigibili.

Le parti condividono, inoltre, la necessità di mettere a disposizione dei lavoratori un paniere di beni e servizi di welfare e people caring sempre più ampio, nella comune convinzione che il welfare aziendale rappresenti uno strumento capace di migliorare il benessere dei lavoratori agevolando il bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro, incrementando le misure dedicate all'assistenza sanitaria integrativa finalizzate ad una maggiore attenzione alle persone e alle loro famiglie e rafforzando la previdenza complementare con l'obiettivo di assicurare ai lavoratori il mantenimento del proprio tenore di vita al momento del pensionamento.

La presente intesa integra e/o sostituisce le disposizioni del Contratto aziendale di Gruppo FS Italiane del 16 dicembre 2016 che, per quanto non diversamente previsto, restano confermate.

WELFARE AZIENDALE

L'art. 22 del Contratto aziendale di Gruppo FS Italiane del 16.12.2016 è modificato come segue.

ART. 22

WELFARE AZIENDALE

In attuazione del punto 4 dell'art. 1, nonché dell'art. 37 del CCNL Mobilità/Area AF le parti, nella comune convinzione che il welfare aziendale è lo strumento capace di migliorare il benessere e la motivazione dei lavoratori facilitando il bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro, e considerato che il Gruppo FS Italiane è impegnato, anche in collaborazione con il Dopolavoro Ferroviario, ad estenderne nel tempo gli ambiti di applicazione per offrire ai propri dipendenti e alle loro famiglie un paniere il più ampio possibile di beni e servizi convengono sulla necessità di condividere politiche innovative in materia di welfare aziendale per il personale delle Società del Gruppo FS Italiane.

A tal fine, le parti convengono di istituire un Osservatorio per lo sviluppo del welfare aziendale e delle iniziative di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, quale sede di monitoraggio, consultazione, confronto e proposta sui temi di competenza.

In particolare, esaminando le dinamiche che interessano i sistemi di welfare aziendale e la relativa evoluzione sul piano nazionale e internazionale, l'Osservatorio, in un sistema di confronto e bilateralità, avrà il compito di analizzare gli strumenti di welfare in essere, approfondire i nuovi orientamenti e le tendenze future e realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti di competenza, con l'obiettivo di proporre alle parti lo sviluppo di nuove iniziative capaci di cogliere le opportunità offerte da un sistema di welfare evoluto ed innovativo, finalizzato al miglioramento del benessere dei lavoratori ed al conseguente incremento dell'attrattività aziendale.

La composizione e le modalità di funzionamento dell'Osservatorio verranno stabilite d'intesa tra le parti entro quattro mesi dalla stipula del presente contratto.

Le parti convengono inoltre sulle seguenti misure di welfare aziendale:

1. Agevolazioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

In attuazione del punto 1 dell'art. 37 del CCNL Mobilità/Area AF, le Società del Gruppo FS Italiane mettono a disposizione di ciascun lavoratore occupato a tempo indeterminato, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante, una somma complessiva per ciascun anno di € 100,00 da destinare alla fruizione delle specifiche misure di welfare con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria, ai sensi di quanto previsto in materia dal D.P.R. n. 917/1986 (TUIR). In particolare, la suddetta somma potrà essere utilizzata per misure di welfare presenti nella piattaforma aziendale quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, rimborso spese scolastiche, servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, rimborso degli interessi su mutui e prestiti, del trasporto pubblico locale, voucher o buoni acquisto.

Il dettaglio delle voci accettate e le modalità operative per la loro fruizione saranno definite a livello di Holding, che ne darà preventiva informativa alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

Qualora alla data del 31 dicembre di ogni anno, tutto o parte dell'importo di cui al precedente paragrafo non risulti fruito, al lavoratore non verrà riconosciuta alcuna liquidazione monetaria e la somma non fruita sarà destinata al Fondo Pensione Complementare Eurofer, in aggiunta alla somma annua di cui al successivo punto 2.3. In caso di trasferimento della posizione del lavoratore ad un'altra

forma pensionistica complementare, l'azienda non disporrà alcun versamento della somma di cui al presente punto 1 non fruita alla data del 31 dicembre.

2. Pensione complementare

2.1 Le parti confermano che il Fondo Eurofer è il fondo di previdenza complementare per i lavoratori delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.

Sono, pertanto, confermati tutti i relativi accordi in vigore alla data di stipula del presente contratto.

2.2 I contributi dovuti al Fondo Eurofer sono computati sugli elementi della retribuzione mensile sotto richiamati:

- a) minimi contrattuali, di cui al punto 3 dell'art. 68 del CCNL Mobilità/Area AF;
- b) superminimo individuale, di cui al punto 4 dell'art. 68 del CCNL Mobilità/Area AF;
- c) aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 69 del CCNL Mobilità/Area AF;
- d) indennità di funzione Quadri, di cui all'art. 71 del CCNL Mobilità/Area AF;
- e) salario professionale, di cui all'art. 72 del CCNL Mobilità/Area AF.

A far data dal 1° gennaio 2023, il contributo a carico del datore di lavoro e del lavoratore associato, calcolato sugli elementi sopra individuati, è dovuto nella misura di:

- 1% a carico del lavoratore;
- 2% a carico del datore di lavoro.

2.3. In attuazione del comma 2 dell'art. 37 (Welfare) del CCNL Mobilità/Area AF, le Società del Gruppo FS Italiane destinano la somma annua di € 100,00 di costo aziendale al Fondo Eurofer, per ogni lavoratore occupato a tempo indeterminato, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

3. Assistenza sanitaria integrativa

a) Le Società del Gruppo FS Italiane assicureranno tutto il personale dipendente alla forma di assistenza sanitaria integrativa, ivi compresa la tutela del reddito per i lavoratori riconosciuti inidonei in via definitiva dalla struttura competente di RFI (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 2022, tra i soggetti su scala nazionale che garantiranno la migliore offerta di prestazioni a fronte di un contributo aziendale per ciascun lavoratore stabilito in € 300,00 per anno, a decorrere dal 1° gennaio 2023;

b) ove ammesso dalla forma assistenziale prescelta, i lavoratori potranno integrare su base volontaria le prestazioni sanitarie definite ai sensi della precedente lettera a);

c) per i lavoratori dipendenti delle Società del Gruppo FS Italiane con contratto di lavoro non a tempo indeterminato, la copertura per assistenza sanitaria integrativa, esclusa la tutela del reddito per inidoneità, sarà garantita dalle Società fino alla scadenza del contratto di lavoro;

d) individuata la forma di assistenza sanitaria integrativa di cui alla precedente lettera a), le Società del Gruppo FS Italiane daranno immediata informativa a tutto il personale dipendente dei contenuti delle coperture assicurative e delle modalità operative necessarie per accedere alle prestazioni.

... omissis ...



VERBALE DI ACCORDO


Addi 22 marzo 2022 , in Roma




tra

il Gruppo FS Italiane costituito, ai fini di cui al presente accordo da FS Italiane SpA, RFI SpA, Trenitalia SpA, Trenitalia-Tper Scarl, Mercitalia Logistics SpA, Mercitalia Rail Srl, Ferservizi SpA, Italferr SpA, Crew SpA, Italcertifer SpA, FS Sistemi Urbani Srl, FS Technology SpA, FS International SpA e Fondazione FS Italiane

e





le Organizzazioni sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Ferrovieri, Slm Fast Confasal e Orsa Ferrovie,



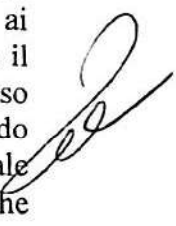


premesse che:

- l'emergenza sanitaria, iniziata nel primo trimestre del 2020, ha fatto registrare una contrazione della domanda di trasporto anche nel 2021 determinando conseguenti effetti sui risultati aziendali e l'impossibilità per le parti di sottoscrivere accordi per la definizione di Premi di Risultato ai sensi dell'art. 29 del Contratto aziendale di Gruppo FS Italiane;
- le parti condividono la necessità di attribuire un riconoscimento ai lavoratori, che, anche nella fase emergenziale, hanno assicurato, con professionalità ed impegno, il loro apporto qualificato, garantendo la continuità dei servizi ferroviari e consentendo al Gruppo FS Italiane di affrontare le difficoltà e le criticità che si sono determinate a causa della pandemia da Covid-19;
- nella consapevolezza che il welfare è uno strumento fondamentale ed efficace per migliorare il clima aziendale e aumentare il benessere dei dipendenti, le parti confermano di voler continuare a promuoverne l'utilizzo in coerenza con le azioni definite nell'accordo del 18 febbraio 2021 che ha consentito di mettere a disposizione dei lavoratori un ampio paniere di beni e servizi di welfare e people caring,



si conviene quanto segue:

- 
1. Stante la mancata attribuzione del Premio di Risultato 2021 anche in ragione dell'impossibilità di sottoscrivere accordi per la definizione dello stesso così come illustrato in premessa, ai lavoratori occupati nell'anno 2021 nelle Società del Gruppo FS Italiane cui si applica il Contratto aziendale di Gruppo FS Italiane e in forza alla data di sottoscrizione dello stesso nelle medesime Società saranno riconosciuti a titolo di "Una Tantum", a copertura del periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2021, gli importi di seguito indicati per ciascun livello professionale per tener conto del diverso apporto con il quale i lavoratori interessati hanno contribuito, anche nel pieno dell'emergenza sanitaria, ad assicurare la continuità aziendale:
- 
- 

Livelli professionali

| | |
|----|--------|
| Q1 | 670,00 |
| Q2 | 580,00 |
| A | 560,00 |
| B | 520,00 |
| C | 500,00 |
| D | 470,00 |
| E | 430,00 |
| F | 390,00 |

Importi lordi

L'erogazione di tali importi avverrà con le competenze del mese di giugno 2022.

2. In aggiunta alle somme di cui al precedente punto 1, ai medesimi lavoratori ivi indicati sarà riconosciuto a titolo di "Una Tantum Welfare", a copertura del periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2021, un importo complessivo pari a € 350.

L'Una Tantum Welfare sarà messa a disposizione di ciascun lavoratore entro il mese di giugno 2022 e potrà essere utilizzata per la fruizione delle seguenti misure:

- servizi di welfare presenti nella piattaforma aziendale con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria, ai sensi di quanto previsto in materia dagli artt. 51 e 100 del D.P.R. n. 917/1986 (TUIR) ed in aggiunta alla somma annua di cui al punto 1 dell'art. 22 del Contratto aziendale di Gruppo. In particolare, la suddetta somma potrà essere utilizzata per misure di welfare quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, rimborso spese scolastiche, servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, rimborso degli interessi su mutui e prestiti, del trasporto pubblico locale, voucher o buoni acquisto, ivi compresi i buoni carburante ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.L. n. 21 del 21 marzo 2022;
- Fondo Pensione Complementare Eurofer in aggiunta alla somma annua di cui al punto 2.3 dell'art. 22 del Contratto aziendale di Gruppo;
- acquisto dei pacchetti aggiuntivi dell'assistenza sanitaria integrativa di cui al punto 3 dell'art. 22 del Contratto aziendale di Gruppo.

Le modalità operative per la fruizione dell'Una Tantum Welfare saranno definite a livello di Holding che ne darà preventiva informativa alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo.

Qualora, alla data del 31 dicembre 2022, il lavoratore non abbia destinato/utilizzato tutto o parte dell'Una Tantum Welfare o sia cessato nel periodo intercorrente tra la sottoscrizione del presente accordo e l'utilizzabilità di tali somme, al lavoratore non verrà riconosciuta alcuna liquidazione monetaria e la somma non fruita sarà destinata al Fondo Pensione Complementare Eurofer. In caso di trasferimento della posizione del lavoratore ad un'altra forma pensionistica complementare, l'azienda non disporrà alcun versamento della somma di cui al presente punto 2.

3. In ragione del particolare contesto determinatosi a seguito dell'emergenza pandemica proseguita anche nel 2021, con riferimento alle somme di cui ai precedenti punti 1 e 2, l'importo spettante a ciascun lavoratore terrà conto dell'incidenza delle sole assenze non retribuite consuntivate nell'anno 2021 che non concorrono al calcolo delle somme stesse.

In caso di assunzione in corso d'anno 2021, l'importo spettante a ciascun lavoratore

