



# OR.S.A. - Ferrovie

Organizzazione Sindacati Autonomi e di Base

SEGRETERIA REGIONALE LOMBARDIA Int. Stazione F.S. Milano C.le Piazza Duca D'Aosta 20125 Milano

Tel. 0266988627 – 0263712675 – 0263712959 Fax. 0263712229-

Sito Internet: [www.sindacatoorsa.it](http://www.sindacatoorsa.it)

Tel. F.S. 2959 - 2543 - 2020 – 2675 Fax F.S. 2229

E-Mail: [sr.milano.orsaferrovie@sindacatoorsa.it](mailto:sr.milano.orsaferrovie@sindacatoorsa.it)

## PIATTAFORMA SINDACALE OR.S.A. – Ferrovie per il rinnovo del Contratto Aziendale di Trenord

L'assemblea dell'OR.S.A. Lombardia composta da: quadri sindacali, R.S.U., Attivisti, e Rappresentanze di Base, svoltasi a Milano lo scorso 11 maggio **ha approvato la Proposta di Piattaforma** a seguito riportata che, nei prossimi giorni, sarà oggetto di Assemblee in tutti gli impianti.

La proposta approvata si costituisce di VII capitoli di cui una parte già discussa con le altre OO.SS. nelle parti che attengono Relazioni Industriali, Mercato del Lavoro, Classificazione del Personale, Svolgimento del rapporto di Lavoro.

Nonostante gli impegni assunti da tutte le OO.SS., dalla fine di gennaio il lavoro sindacale non è più proseguito, di conseguenza OR.S.A. Ferrovie e le sue rappresentanze hanno definito le restanti parti che interessano i seguenti capitoli: Orario di Lavoro, Retribuzione e Welfare.

Il contratto aziendale di Trenord è scaduto da oltre due anni e mezzo e non è più accettabile attendere oltre, peraltro numerosi problemi che riguardano i lavoratori di Trenord hanno origine proprio dal Contratto Aziendale. OR.S.A. Ferrovie ritiene che debbano essere corretti questi errori e colmate le carenze dell'attuale contratto riconoscendo i Premi di Risultato non solo per il 2017, ma anche per gli anni precedenti.

Anche in vista della ripresa del negoziato (Trenord oggi ha convocato per il giorno 23 maggio) è più che mai urgente definire la Piattaforma Sindacale da presentare nel rispetto del Testo Unico sulla Rappresentanza e dei conseguenti accordi aziendali.

Quindi al termine del confronto con i Lavoratori di Trenord, durante il quale potranno intervenire integrazioni e suggerimenti, OR.S.A. Ferrovie approverà definitivamente la Piattaforma in maniera tale da attivare immediatamente un confronto con le altre OO.SS. in modo da inoltrare, si spera unitariamente, la piattaforma sindacale a Trenord in tempi brevi.

**Chiunque può inoltrare le proprie osservazioni e suggerimenti all'email:**

[nuovocontrattotrenord@sindacatoorsa.it](mailto:nuovocontrattotrenord@sindacatoorsa.it)

Attendiamo tutti i Lavoratori per illustrare la nostra proposta di Piattaforma e per un dibattito nelle Assemblee organizzate dalla Segreteria Regionale OR.S.A. Ferrovie.

Milano, 14 maggio 2018

## PREMESSA

### ART.1

Il Contratto Aziendale di Trenord, applicato a tutti i dipendenti, costituisce a norma degli Accordi Interconfederali del 10 - 14 - 15 gennaio 2014 e del 30 luglio 2015, il secondo livello di contrattazione di cui all'art. 2 del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie.

Il presente contratto sviluppa e completa i contenuti del C.A. del 12.07.2012 che aveva come obiettivo l'armonizzazione delle previgenti normative.

Le parti si danno atto che il presente Contratto e il CCNL Mobilità/Area A.F. rappresentano gli strumenti per affrontare le nuove sfide competitive in tema di liberalizzazione del trasporto ferroviario, le condizioni per sviluppare la capacità produttiva aziendale, nonché per cogliere tutte le opportunità offerte dal mercato interno ed internazionale.

Il contratto della Mobilità / Area Contrattuale Attività Ferroviarie viene applicato in Trenord ad eccezione degli Istituti che trovano modifica ed integrazione nel presente contratto.

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 A.F. del 16.12.2016.

Il rinnovo del Contratto della Mobilità Area Attività Ferroviarie, nel periodo di validità del Contratto di Trenord, troverà automatica applicazione nel contratto aziendale senza necessità di ulteriori accordi applicativi per gli istituti novellati, ad eccezione degli articoli del presente Contratto.

Il Contratto di Trenord viene definito tenendo in considerazione le previsioni previste al punto 7 dell'art.4 del richiamato CCNL Mobilità Area A.F. del 16.12.2016.

## **SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI**

### **Capitolo I**

#### Art. 2

##### Campo di applicazione decorrenza e durata

Il presente contratto collettivo aziendale, così come completato, per le parti specifiche, dalle modalità di esigibilità concordate tra le parti di cui sono parte integrante, si applica a tutti i dipendenti di Trenord, ha durata triennale e scade il ..... Per quanto attiene le modalità di rinnovo si richiama quanto previsto all'articolo 5 del Contratto della Mobilità Area Attività Ferroviarie.

#### Art. 3

##### Sistema della Partecipazione

In applicazione a quanto stabilito al punto 3 lettera C dell'art. 1 del CCNL della Mobilità Area Attività Ferroviarie le parti assumono il metodo partecipativo come strumento necessario a rafforzare le relazioni tra le parti attraverso la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori.

Inoltre in applicazione di quanto previsto all'ultimo capoverso del punto IV dell'art. 1 del CCNL A.F. le parti sono impegnate a garantire il coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze ai massimi livelli nella realizzazione degli obiettivi aziendali. Le parti istituiscono una specifica sede di partecipazione e consultazione composta dal Segretario Regionale di ciascuna delle OO.SS., e dai vertici dell'azienda che in merito alle linee strategiche deliberate dal Consiglio di Amministrazione, in particolare sia consultata su:

- a) Strategie produttive con riferimento ai principali progetti di investimento sulle attività della società;
- b) piano Impresa;
- c) ristrutturazioni e/o modifiche rilevanti sull'organizzazione del lavoro e relative ricadute sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione;

d) innovazioni tecnologiche ed operative di particolare rilievo;

I componenti della sede di consultazione si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza sulle informazioni privilegiate e sui dati sensibili al prezzo di cui dovessero venire a conoscenza durante le fasi di interlocuzione, e si dichiarano consapevoli delle conseguenze, anche penali, derivanti – ai sensi delle vigenti normative in materia di abusi di mercato di cui in particolare e a titolo non esaustivo al Regolamento (UE) n. 594/2014 ed al Testo Unico della Finanza – dalla violazione di tale normativa.

#### Art.4 Relazioni sindacali

il sistema delle relazioni industriali della Società Trenord si articola in due fasi distinte:

- fase dell'informazione,
- fase della contrattazione.

Sono soggetti della Contrattazione di Trenord le organizzazioni sindacali e le RSU, così come individuati nel Testo Unico della Rappresentanza del 10 - 14 -15 gennaio 2014 e 30 luglio 2015 nonché dal Regolamento applicativo del 15 luglio 2015, che la esercitano, nel rispetto del punto 1 - primi due alinee- dell'accordo del 13 ottobre 2015, con le seguenti modalità:

- a. In applicazione a quanto previsto dal CCNL AF per le materie che attengono il livello dell'intera Società Trenord la titolarità delle relazioni industriali è delle strutture regionali delle OO.SS.

In attuazione della parte seconda del T.U. sulla rappresentanza di cui all'art. 2 del CCNL della Mobilità Area attività Ferroviarie la titolarità delle Relazioni Industriali a livello delle singole Realtà produttive è di competenza della RSU/Collegio che la esercitano congiuntamente alle OO.SS. Il sistema di informazione e di contrattazione dovrà garantire, per ciascuna delle Realtà Produttive in cui si realizza l'interlocuzione con le strutture sindacali competenti.

Il sistema di informazione ai livelli previsti nel presente contratto si svilupperà a cadenza periodica con appuntamenti prefissati di norma una volta ogni mese

Ove se ne ravvisi la necessità, la fase di informazione sarà ulteriormente attivata, anche su specifiche materie, su richiesta di una delle parti.

#### 1. Fase dell'informazione:

##### 1.1. Per il livello aziendale:

- a. significative iniziative aziendali in attività imprenditoriali e/o istituzionali;
- b. modifica della macro struttura organizzativa;
- c. programmi commerciali;
- d. programmi di investimenti e di innovazione tecnologica;
- e. piano di attività percorsi formativi, e relativi strumenti e modalità per attuarne gli obiettivi;
- f. dati articolati sulla consistenza di personale differenziati per struttura territoriale, età, sesso e figura professionale;
- g. attivazione delle tipologie di contratto di lavoro previste agli art. 19-23 del CCNL Mobilità/Area AF;
- h. dati sugli orari di fatto;
- i. tipologia e volumi complessivi dei lavori affidati in appalto nel rispetto di quanto previsto dall'art.16 del CCNL della Mobilità /Area A.F.

##### 1.2. Per le Realtà produttive:

- a. obiettivi di produzione e di produttività e relativi indirizzi sui principali indicatori di performance delle singole realtà produttive;
- b. evoluzione della composizione occupazionale e dati analitici sulla consistenza del personale articolati per livello e figura professionale;
- c. dati analitici sugli orari di fatto, articolati per settore di attività e impianto, nonché suddivisi per

tipologia e causali, rispetto alla programmazione e alle variazioni causate dall'andamento dei volumi di produzione;

- d. modifica della microstruttura organizzativa.
- e. azioni dirette a garantire la qualità dell'ambiente, la sicurezza del lavoro e la salvaguardia degli impianti in coerenza con la legislazione in materia

La fase di contrattazione, fatte salve le procedure per la presentazione della piattaforma per il rinnovo dell'accordo aziendale regolata dall'art. 5 (Procedure di negoziazione a livello aziendale) del CCNL Mobilità/Area A.F. nonché le specifiche procedure negoziali disciplinate dal successivo art. .... (Orario di lavoro), è articolata come segue:

2. Nell'ambito del sistema di rinvii operato dal CCNL Mobilità/Area AF e dal presente contratto, sono oggetto di contrattazione le seguenti materie:

2.1 Con le Organizzazioni Sindacali:

- a. Il contratto nei suoi aspetti relazionali, economici, normativi e temporali;
- b. programmi di riequilibrio delle risorse umane nell'ambito aziendale;
- c. piani mirati di formazione e riqualificazione professionale nell'ambito delle Realtà Produttive anche di carattere sperimentale;
- d. progetti di azioni positive presentate dal CPO;
- e. articolazione del premio di risultato;
- f. criteri per la programmazione dei turni di servizio;
- g. linee di indirizzo delle iniziative in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro ;
- h. modalità di concessione del TFR;
- i. modalità di assegnazione e fruizione locali e permessi sindacali alle OO.SS.;
- j. normativa e disciplina della previdenza completa;
- k. modalità di costituzione e funzionamento dei Collegi di Conciliazione ed Arbitrato;
- l. disciplina di costituzione e funzionamento delle RSU ed RLS;
- m. applicazione delle norme sull'orario di lavoro;
- n. valore del ticket restaurant, modalità di fruizione del pasto;
- o. norme di dettaglio in materia di reperibilità e disponibilità ai sensi dell'art. 79 punto 8 del CCNL Mobilità Area AF;
- p. attivazione di tipologie di assunzione diverse da quelle previste dal Contratto A.F. negli articoli dal 19 al 23.

2.2 per le Realtà Produttive OO.SS./RSU:

- a. articolazione dei regimi di orario contrattuale, organizzazione del lavoro e relative variazioni;
- b. effetti occupazionali scaturenti dai volumi di produzione, dalle innovazioni tecnologiche e dalle variazioni organizzative e produttive, nonché dalle articolazioni e variazioni dei regimi di orario;
- c. programmi di riequilibrio delle risorse umane;
- d. piani mirati di formazione e riqualificazione professionale nell'ambito della realtà produttiva di competenza
- e. attuazione delle articolazioni e delle flessibilità in materia di orario di lavoro del contratto;
- f. articolazione del premio di risultato, nell'ambito di quanto previsto tra le parti;
- g. azioni dirette a garantire la qualità dell'ambiente, la sicurezza del lavoro e la salvaguardia degli impianti in coerenza con la legislazione nazionale in materia.

3 Al fine dell'esigibilità e per eliminare le controversie, al termine della contrattazione saranno convenute le note interpretative dei singoli accordi sottoscritti.

E' facoltà delle OO.SS. / RSU chiedere la verifica della corretta applicazione delle norme contrattuali e degli accordi.

L'avvio del confronto sulle materie oggetto di contrattazione avverrà come disciplinato al precedente punto 2 potrà essere preceduto da una fase propedeutica di informativa nei confronti delle Organizzazioni Sindacali e, ove previsto, delle RSU.

Costituisce parte integrante del presente testo l'accordo del 24.01.2012 in materia di procedure di raffreddamento e conciliazione delle controversie collettive di cui all'art. 2, comma 2, della legge 146/90, come modificata dalla legge 83/2000.

ART. 5  
PARI OPPORTUNITÀ  
Finalità e funzioni

Il C.P.O. di Trenord costituitosi con l'accordo del 27 settembre 2017, si ispira ai principi di cui agli articoli 3 e 51 della Costituzione della Repubblica Italiana, e dalle Legge..... si prefigge il compito di contribuire a rimuovere gli ostacoli e ad evitare discriminazioni che di fatto limitino o impediscano l'effettiva uguaglianza di tutte le lavoratrici ed i lavoratori, con attenzione a ogni forma di discriminazione, senza distinzione di sesso, di orientamento sessuale, di razza, di lingua, di religione o di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

Il Comitato ha le seguenti funzioni:

- propone azioni volte al superamento delle condizioni (organizzazione e distribuzione del lavoro) che provochino effetti diversi a seconda del sesso, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- propone azioni che favoriscono, anche mediante un eventuale diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio e la condivisione delle responsabilità famigliari per migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per tutti;
- Riconoscere i periodi di assenza per maternità obbligatoria utili ai fini del calcolo del Premio di Risultato
- Promuove azioni volte alla sorveglianza e alla proposta di strumenti a garanzia dell'effettiva parità retributiva;
- Studia il mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile e di genere nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti part-time, apprendistato, tempo determinato);
- analizza le caratteristiche della presenza femminile e di genere nel settore ed individua le iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità;
- promuove indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- Individua orientamenti e indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- Propone iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie nei luoghi di lavoro;
- Realizza iniziative di sensibilizzazione sul fenomeno della violenza di genere;
- Individua e sperimenta nuovi modelli di relazione vita-lavoro, per l'istituzione ed il miglioramento di infrastrutture e di servizi sociali all'interno dei luoghi di lavoro, nella prospettiva di una maggiore conciliazione tra attività professionale e vita familiare. Al riguardo il CPO farà un esame annuale delle azioni positive poste in essere in tal senso entro il mese di novembre di ogni anno.

Cura i rapporti con enti, organismi, associazioni che possano concorrere alla realizzazione delle finalità del comitato stesso;

Promuove ogni altra iniziativa utile al perseguimento delle predette finalità.

Fermo restando quanto sopra e quanto già previsto dall'art. 1 del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie in ordine alle finalità e ai compiti del CPO, le parti condividono i criteri sanciti nel regolamento di funzionamento del CPO sottoscritto in data 27.09.2017.

Il C.P.O. è composto da un/a rappresentante per ogni Organizzazione Sindacale e da un corrispondente numero di componenti, designate dalla Società, scelte tra le figure professionali previste dal Contratto Aziendale, ognuna/o con diritto di voto.

Oltre alle componenti titolari di cui sopra, ognuna delle parti, datoriale e sindacale, nomina la/il propria/o rappresentante supplente, che partecipa alle riunioni ed ha diritto di voto in caso di assenza della/del titolare .

Il CPO resta in carica TRE anni. Entro tre mesi dalla scadenza si procederà al rinnovo del CPO Aziendale.

Sono a carico aziendale i permessi per partecipare alle riunioni del CPO , per lo svolgimento delle attività di istituto, a ciascuna Organizzazione Sindacale sono riconosciute complessivamente n. 6 giornate annue di permessi retribuiti per le rappresentanti sindacali componenti dei CPO, Tali permessi saranno fruiti dalle componenti sindacali dei CPO, su richiesta di ciascuna delle Segreterie Regionali delle Organizzazioni Sindacali nei limiti del quantitativo annuo sopra definito, in rapporto ai diversificati impegni individuali connessi allo svolgimento dei singoli piani di attività. Per quanto non evidenziato si rimanda all'accordo di regolamento del 27 settembre 2017.

## ART. 6 Assemblee

### 1 Assemblee al di fuori dell'orario di lavoro

1.1 La richiesta di assemblea dovrà essere presentata al Responsabile delle Relazioni Industriali con un preavviso minimo di due giorni.

### 2. Assemblee durante l'orario di lavoro

2.1 La richiesta di assemblea dovrà essere presentata al Responsabile delle Relazioni Industriali dalle OO.SS. firmatarie del presente Contratto e/o dalle RSU con un preavviso minimo di due giorni. Nelle realtà produttive individuate ai sensi dell'accordo delle RSU possono essere indette assemblee durante l'orario di lavoro nel limite di 14 ore annue riconosciute per ciascun lavoratore. In tal senso, si intende modificato il monte ore retribuito, di cui al punto 2 dell'art. 11 (Assemblee dei lavoratori) del CCNL Mobilità/Area AF.

2.2 Ad integrazione di quanto previsto al punto 2, lettere a) e b), dell'art. 11 (Assemblee dei lavoratori) del CCNL Mobilità/Area AF, nelle realtà produttive di cui al precedente punto 2.1 possono essere indette assemblee durante l'orario di lavoro nel limite complessivo di 14 ore annue:

- a. alla maggioranza dei componenti della RSU validamente costituiti anche congiuntamente alle competenti strutture delle Organizzazioni Sindacali;
- b. dalla maggioranza dei componenti del/i Collegio/i elettorale/i della/e RSU validamente costituito/i anche congiuntamente alle competenti strutture delle Organizzazioni Sindacali;
- c. dalle competenti strutture delle Organizzazioni Sindacali unitariamente;
- d. singolarmente nel limite di 4 delle 14 ore annue spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20 l.n°300/1970.

2.3 Per le assemblee indette congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali e solo per tre volte nell'anno, in caso di indisponibilità di idoneo locale aziendale, i responsabili delle realtà produttive interessate dovranno congiuntamente individuare un locale atto ad ospitare l'assemblea, anche al di fuori delle aziende e darne comunicazione alle Organizzazioni Sindacali richiedenti e alle RSU almeno 1 giorno prima della data prevista.

2.4 Al fine di consentire che lo svolgimento delle assemblee garantisca comunque la sicurezza

delle persone e la salvaguardia degli impianti e non arrechi pregiudizio al regolare svolgimento del servizio, nei singoli impianti della realtà produttiva nei quali non è possibile sospendere momentaneamente l'attività lavorativa, in quanto questa si svolge a turni e/o in presenza di specifiche esigenze di presidio del servizio, in occasione delle predette assemblee il gestore delle risorse autorizzerà l'allontanamento dal lavoro del personale non strettamente indispensabile.

2.5 Nei casi di cui al precedente punto 2.4, le Organizzazioni Sindacali o la/e RSU che ha/hanno indetto l'assemblea dovranno fornire al gestore delle risorse, entro e non oltre il terzo giorno successivo a quello di svolgimento dell'assemblea, l'elenco dei lavoratori che, liberi dal servizio, hanno partecipato alle assemblee comunicando la durata delle stesse.

Il gestore delle risorse accrediterà ai lavoratori così segnalati un numero di ore, o frazione di ora, pari alla durata della partecipazione all'assemblea, da usufruirsi esclusivamente a recupero, e solo a tale titolo, entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

#### ART. 7 REFERENDUM

In relazione a quanto previsto all'art. 12 del CCNL Mobilità/Area AF, resta confermato il diritto di indizione di referendum su materie inerenti l'attività sindacale congiuntamente da parte delle Organizzazioni Sindacali e dalle RSU.

La richiesta di referendum dovrà essere formulata a Trenord almeno 15 giorni prima della sua effettuazione.

#### ART. 8 LOCALI

Le parti confermano che, come previsto dall'art. 27 della legge 300/70 e dagli Accordi Interconfederali del 10.1.2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil e Confindustria-Ugl), del 14.1.2014 (Confindustria - Cisl) del 15.1.2014 (Confindustria-Confsal) e del 30.7.2015 (Confindustria-OR.S.A.), nonché dall'art. 13 del CCNL Mobilità/Area AF, l'azienda porrà a disposizione della RSU un locale comune nelle Realtà produttive con più di 200 dipendenti occupati.

Nelle unità produttive con meno di 200 dipendenti occupati, le RSU potranno usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

In questo caso la richiesta del locale dovrà essere inoltrata dalla RSU al responsabile dell'unità produttiva almeno due giorni prima della data fissata per la riunione.

I locali, idoneamente attrezzati, saranno individuati entro tre mesi a cura dei responsabili delle singole Realtà produttive, che procederanno alla loro assegnazione predisponendo adeguato verbale di consegna.

E' in ogni caso fatta salva la possibilità per l'azienda di sostituire il locale assegnato con un altro, dando un preavviso alla RSU di almeno 30 giorni.

Le parti convengono di voler definire, entro ..... dalla data di stipula del presente contratto, un'intesa per la definizione delle modalità di utilizzo di locali aziendali da parte delle Organizzazioni Sindacali, in applicazione di quanto previsto al 1° alinea del punto 3 dell'art. 13 del CCNL Mobilità/Area AF.

#### ART. 9 PERMESSI SINDACALI

In applicazione all'art. 8 del CCNL della Mobilità per i permessi retribuiti di cui al presente articolo, in aggiunta agli elementi retributivi di cui al punto 7 dell'art. 8 (Permessi sindacali) del CCNL Mobilità/Area AF, la retribuzione giornaliera da corrispondere al lavoratore è integrata dalle indennità e dagli istituti riconosciuti nelle giornate di presenza per la figura professionale rivestita.

Per i permessi sindacali di cui al presente articolo non opera quanto previsto al punto 3 dell'art. 29 del CCNL Mobilità/Area AF. Pertanto, ai lavoratori che usufruiscano di tali permessi in via continuativa, le

procedure previste al punto 2 del ripetuto art. 29 del CCNL Mobilità/Area AF si applicano ai soli fini del recupero delle festività con la facoltà del lavoratore, anche per il tramite dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza, di posticipare il recupero delle stesse anche oltre i termini definiti allo stesso punto 2. Si conferma che le giornate per l'espletamento degli incarichi elettivi negli Enti Aziendali non sono da considerare nell'ambito dei quantitativi rientranti nel presente articolo. La partecipazione alle riunioni degli organi di gestione e controllo degli Enti sarà garantita nei limiti di quanti effettivamente necessario, con permessi a carico dell'azienda con il medesimo trattamento economico.

## ART. 10 FONDO DI SOSTEGNO AL REDDITO

In considerazione delle previsioni contenute nell'art.26 del D.L. 14 settembre 2015 n° 148, nell'art. 3 della Legge 92/2012 le parti dichiarano la volontà di costituire, entro sei mesi dalla stipula del presente contratto, un Fondo di Sostegno al Reddito quale strumento utile per la gestione delle ricadute occupazionali nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione aziendale e per realizzare un ricambio generazionale del personale che opera nelle categorie del Personale Mobile, della Manutenzione e della Commerciale o scrivere personale dell'esercizio.

Con tale finalità in considerazione di quanto previsto al comma 2 dell'art. 2 del Decreto 99226 del 18.05.2017 sarà preliminarmente verificata la possibilità di includere Trenord nel Fondo per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell'occupazione per il personale delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.

## MERCATO DEL LAVORO

### Capitolo II

#### Art.11

#### Assegnazione sede di Lavoro

In fase di assunzione il lavoratore viene assegnato ad una sede di lavoro che rappresenta il suo impianto di appartenenza. A tale scopo il lavoratore neo assunto indicherà le località presso le quali desidera essere assegnato e verranno utilizzate le modalità previste all'art. 50 CCNL.

Fatto salvo diversi accordi sottoscritti dalle parti, in casi di nuovi inserimenti dal mercato esterno/interno sarà data precedenza al personale dipendente in graduatoria/banca dati che volontariamente ha richiesto il trasferimento per la sede interessata.

#### Art.12

#### Assunzioni

Per procedere alle assunzioni attingendo dal mercato del lavoro Trenord utilizzerà avvisi e forme di pubblicità per raggiungere il potenziale bacino di reperimento attivando di norma, in via prioritaria, il canale "Lavora con noi" del sito web di "Trenord.it".

Gli avvisi dovranno specificare, in particolare, i seguenti requisiti:

- figure professionali interessate dalla procedura di assunzione;
- titoli di studio, conoscenze tecnico-professionali e/o esperienze richieste;
- tipologia di contratti da stipulare, di norma corredati dall'indicazione delle relative quantità.

Della pubblicazione degli avvisi o delle forme di pubblicità di cui sopra sui canali aziendali verrà data contestuale informativa alle Organizzazioni Sindacali ed alle RSU.

Sulla base delle caratteristiche richieste, il percorso di acquisizione si articolerà in tre fasi:

1^ fase – Preselezione:



Sulla base della corrispondenza alle caratteristiche richieste, verranno individuati i candidati da invitare a selezione tenendo conto di:

- punteggio del titolo di studio richiesto;
- precedenti esperienze lavorative maturate.

2<sup>a</sup> fase – Selezione:

Per coloro che al termine della prima fase risultino in possesso dei requisiti richiesti, il percorso di selezione potrà prevedere, a seconda del ruolo da ricoprire:

- prove tecnico-attitudinali ( test, simulazioni, ecc.);
- colloquio di valutazione motivazionale.

3<sup>a</sup> fase – Valutazioni finali:

Colloquio di riscontro finale di idoneità con i responsabili delle strutture interessate.

Trenord potrà avvalersi per le fasi di selezioni di Agenzie specializzate per la selezione del personale.

Al termine di ogni fase di selezione l'azienda renderà noto l'esito ai candidati esaminati.

Per specifiche funzioni di carattere tecnico-specialistico Trenord potrà acquisire professionalità esperte direttamente dal mercato esterno.

#### Art. 13

##### Assunzioni particolari

12.1 Trenord potrà disporre l'assunzione del coniuge del lavoratore deceduto per cause direttamente connesse con il servizio ferroviario, che ne faccia richiesta entro due anni dal verificarsi dell'evento. In caso di rinuncia da parte del coniuge o di sua inesistenza, le Società potranno assumere un figlio maggiorenne del lavoratore deceduto che ne abbia fatto richiesta entro due anni dal verificarsi dell'evento. Allorché più figli maggiorenni abbiano presentato richiesta di assunzione, la Società potrà procedere all'assunzione di uno di essi secondo l'ordine cronologico della nascita.

12.2 Inoltre, l'Azienda esaminerà, compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive od organizzative, l'ulteriore possibilità di assunzione nei seguenti casi particolari:

- a) figlio minore alla data di decesso del lavoratore per cause direttamente connesse all'esercizio ferroviario, nel caso di rinuncia di altri componenti il nucleo familiare, sempre che presenti domanda entro un anno dal raggiungimento della maggiore età;
- b) coniuge o figlio maggiorenne di lavoratore deceduto in costanza di rapporto di lavoro che, al verificarsi dell'evento, non possa vantare un'anzianità contributiva utile al conseguimento della pensione e/o la cui famiglia versi in stato di bisogno, sempre che presenti domanda entro due anni dal verificarsi dell'evento;
- c) coniuge o figlio maggiorenne del lavoratore che attiva le procedure per inabilità al lavoro dovuta a cause comuni, qualora non possa vantare un'anzianità contributiva utile al conseguimento della pensione e la cui famiglia versi in stato di bisogno, sempre che presenti domanda entro due anni dall'uscita dall'azienda;
- d) coniuge di un lavoratore deceduto per cause di servizio, con figli minori a carico al momento del decesso, entro 10 anni dal verificarsi dell'evento.

#### Art. 14

##### Attività in Appalto

Fermo restando quanto previsto all'art. 16 nel CCNL della Mobilità Area Attività Ferroviarie le parti valuteranno la possibilità di internalizzare alcune attività attualmente svolte da altre Imprese.

## **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

### **CAPITOLO III**

#### Art. 15

##### Declaratoria professionale

Per una completa applicazione di quanto previsto all'art. 26 del CCNL della Mobilità Area AF, tenendo in considerazione dall'attuale situazione del personale e della relativa utilizzazione, viene costituita una commissione paritetica Trenord / OO.SS. per esaminare il corretto inquadramento e declaratoria del personale ( riferimento accordo del 14 luglio 2017) La verifica dovrà interessare preliminarmente il personale Staff ed Uffici. I lavori della commissione dovranno concludersi entro e non oltre 6 mesi dalla stipula del presente contratto. Occorre inoltre favorire percorsi di crescita professionale raggiunta dai lavoratori sia verticale che orizzontale attribuendo il corretto profilo professionale nel rispetto della declaratoria professionale

#### Art. 16

##### Sviluppo Professionale

In caso di specifiche esigenze, espletati i percorsi di mobilità orizzontale, delle richieste di mobilità interna, di riconversione professionale e nel rispetto delle procedure relazionali previste dal presente contratto, verranno attivate dandone adeguata pubblicità ai dipendenti e preventiva informazione alle OO.SS./ RSU, richieste di "manifestazioni di interesse" riportanti:

- la tipologia ed l'inquadramento parametrico delle posizioni da ricoprire;
- il numero delle posizioni e gli impianti interessati;
- il periodo di validità della manifestazione di Interesse;

Le Manifestazioni di Interesse saranno rivolte ai lavoratori dipendenti dalla/e realtà produttiva/e interessata/e ed inquadrati da almeno due anni nel livello professionale inferiore del corrispondente settore di attività.

Ai fini della preselezione si terrà conto di uno o più dei seguenti requisiti:

- professionalità, incarichi/posizioni ricoperti;
- possesso di specifiche competenze/attitudini;
- titolo di studio e anzianità aziendale.

I lavoratori, i cui requisiti risultano idonei, saranno ammessi alla selezione.

La selezione si realizzerà attraverso l'utilizzo di uno o più dei seguenti strumenti:

- Test tecnico e/o attitudinale
- Colloquio individuale.

Al termine delle selezioni la Società renderà noto ai candidati esaminati ed alle OO.SS. / RSU l'esito della Manifestazione di Interesse e provvederà al nuovo inquadramento entro 30 giorni.

Con specifico riferimento all'acquisizione del livello professionale di Quadro, fermo restando l'emanazione delle Manifestazioni di interesse, le Società opereranno utilizzando strumenti di selezione basati essenzialmente sulla valutazione delle competenze professionali, delle capacità relazionali, delle attitudini alla leadership.

Nell'ipotesi di ricorso al mercato del lavoro dovranno essere valutate congiuntamente alle OO.SS. le aspettative di sviluppo professionale del personale dipendente.

Definizione rapporto massimo apprendisti / tutor.

## **CAPITOLO IV**

### **ORARIO di Lavoro**

Art. 17

#### **Disciplina Generale**

Per il personale di Trenord a cui si applica la normativa della disciplina generale il riposo settimanale, di norma coincidente con la domenica, ha una durata minima di 48 ore ed è anticipabile fino al 4° giorno. La prestazione unica giornaliera (art. 27, co. 1.6 d) Ccnl Mobilità, per esigenze aziendali, può essere modificata, con anticipo di almeno 48 ore, con corresponsione delle indennità previste dall'art.27.

In attuazione del punto 1.3 dell'art. 27 del CCNL Mobilità/Area AF, in caso di necessità di variazione ovvero di istituzione di nuove posizioni di lavoro, in attuazione del 2° capoverso del medesimo punto 1.3, di norma 2 mesi prima della scadenza prevista per l'attuazione della variazione, le parti attiveranno una specifica procedura negoziale nel corso della quale sarà anche svolta una apposita fase informativa inerente alle esigenze organizzative, tecniche e produttive che richiedono la variazione stessa

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

Così come previsto alla lettera e comma 2.2 dell'art. 4 a livello d'impianto si contratteranno i regimi di flessibilità oraria in entrata ed uscita del personale.

#### **Disciplina Speciale per il Personale Mobile**

Per il Personale Mobile entro 6 mesi dalla stipula del presente Contratto sarà definito un programma pluriennale per il completamento delle abilitazioni a tutti i mezzi e tutte le linee su cui TRENORD svolge servizio con la finalità di giungere in un tempo definito ad una completa armonizzazione in termini sicurezza delle tecnologie, di circolazione e delle normative. Questo processo dovrà essere avviato, da subito, per i servizi interconnessi

Le intervenute modifiche previdenziali, l'atipicità dell'articolazione dei turni di lavoro e le caratteristiche professionali del Personale Mobile richiedono una conseguente ridefinizione dell'orario di lavoro nella parte afferente la disciplina speciale.

Con tale premessa, l'orario mensile di lavoro così come definito dal contratto sarà calcolato per ogni lavoratore su base mensile computato nei limiti minimi e massimi che saranno definiti tra le parti.

La prestazione del Personale Mobile inizia e termina nella sede di lavoro assegnata al dipendente al proprio impianto di appartenenza.

Fermo restando gli accordi intervenuti successivamente alla sottoscrizione del Contratto Aziendale di Trenord l'Orario di Lavoro del Personale Mobile può trovare sintesi nel documento condiviso da tutte le Organizzazioni Sindacali e da Trenord in data 17 giugno '11 integralmente riportato nell'allegato 1.

#### **Procedura per la verifica dei turni del Personale Mobile.**

La seguente procedura negoziale è disciplinata in attuazione del punto 2.9 dell'art. 28 del CCNL Mobilità/Area AF.

Di norma entro 30 giorni dal rilascio delle nuove tracce orarie da parte del Gestore dell'infrastruttura, in precedenza all'attivazione della fase di contrattazione Trenord fornisce alle Organizzazioni Sindacali ed alle RSU i dati relativi a:

- le consistenze numeriche di PdM e PdB, articolate per impianto;
- i report dei principali indicatori gestionali relativi all'ultimo semestre in atto ed articolati per impianto;
- la ripartizione dei volumi di produzione relativi all'offerta commerciale programmata ed articolata per impianto, espressi, rispettivamente, in ore di condotta (diurna e notturna) per i servizi del PdM, ed in ore di scorta (diurna e notturna) per il PdS, nonché, per ognuno di questi, in treni x

- chilometro/giorno ed in ore di lavoro (diurno e notturno);
- la proiezione in termini di impegno complessivo di personale, rispettivamente PdM, PdB, articolati per impianto, derivante dai turni di servizio ipotizzati per effetto della proposta di turnazione

Nell'ambito della contrattazione dei turni del Personale Mobile, ove saranno concordati anche i tempi accessori, le parti possono altresì concordare modifiche alle originarie proposte aziendali di ripartizione dei servizi rispetto ai singoli impianti.

I turni saranno forniti con almeno una settimana di anticipo rispetto alla data di attivazione e mensilmente verrà fornito il report relativo al lavoro mensile effettuato.

Individuazione di un dato massimo di produttività media a cui mirare, oltre il quale si rendono necessarie verifiche congiunte. Questa condizione permette di garantire equità tra tutti gli impianti questi ultimi dovranno prevedere limiti minimi e massimi rispetto alla media massima. Inoltre la definizione di questo parametro permette una verifica della necessità di organico.

#### Art. 18

##### Giorni Festivi Ferie e Permessi

Trenord applica integralmente l'art. 29 del CCNL della Mobilità con la sola eccezione che per quanto attiene la festività del Santo Patrono che è individuata nel giorno 07 dicembre – Sant'Ambrogio- in sostituzione del giorno 29 giugno.

1. Al personale dipendente da Trenord, in aggiunta a quanto previsto al punto 1 dell'art. 30 (Ferie) ed al punto 4 dell'art. 29 (Riposo settimanale e giorni festivi) del CCNL Mobilità/Area AF, sono riconosciuti permessi annui, retribuiti con la stessa retribuzione prevista per le giornate di ferie al successivo punto 5, rispetto alle spettanze di cui all'art. 30 del CCNL A.F.;
2. In aggiunta a quanto previsto all'art. 30 del CCNL AF al personale in forza alla data del 04.07.2012 per effetto delle normative contrattuali di provenienza e nel rispetto della medesima temporizzazione sono riconosciuti numero di giorni equivalenti di permessi retribuiti che dovranno essere fruiti nell'anno di riferimento con lo stesso trattamento economico previsto per le ferie;
3. I permessi di cui al precedente punto 1 sono fruibili esclusivamente a richiesta del lavoratore entro l'anno e sono frazionabili in ore per periodi comunque non inferiori a un'ora. A tal fine, in caso di frazionamento, ciascuna 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;
4. Nei casi di cui ai precedenti punti 1-2 nell'anno di maturazione delle ulteriori giornate di permesso, le stesse sono riconosciute in misura intera se il compimento dell'8°, del 10° e del 12° anno di servizio avviene nel 1° semestre dell'anno, e nella misura del 50% se il compimento dell'8°, del 10° e del 12° anno di servizio avviene nel 2° semestre dell'anno.
5. In aggiunta a quanto stabilito al punto 6 dell'art. 30 (Ferie) del CCNL Mobilità/Area AF, oltre al minimo contrattuale di cui al punto 3 dell'art. 68 (Retribuzione), all'indennità di funzione Quadri (art. 71 CCNL Mobilità/Area AF), al salario professionale (art. 72 CCNL Mobilità/Area AF), all'indennità di turno (art. 81 CCNL Mobilità/Area AF) e agli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 69 del CCNL Mobilità/Area AF, ai lavoratori è corrisposta, nelle giornate di ferie, anche la seguente ulteriore retribuzione:
  - a) elemento retributivo individuale (ERI), di cui all'art. 25 del presente contratto;
  - b) elementi distinti della retribuzione (EDR), di cui all'art. 26 del presente contratto, con le modalità di erogazione ivi previste;

- c) assegno ad personam, di cui al punto 1 dell'art. 38 (Disposizioni finali) del presente contratto;
- d) salario di funzione, di cui all'art. 28 del presente contratto;
- e) indennità varie di cui all'art. 29 del presente contratto.

La stessa retribuzione di cui al precedente capoverso, rapportata ad ore con i criteri di cui al precedente punto 2, viene corrisposta in occasione della fruizione dei permessi di cui al precedente punto 1 nonché di quelli previsti al punto 4 dell'art. 29 del CCNL Mobilità/Area AF.

- 6. ai lavoratori assunti a decorrere dall'1.8.2003 n° 1 giornata di permesso annua a decorrere dal compimento dell'8° anno di anzianità di servizio, una ulteriore giornata di permesso annua a decorrere dal compimento del 10° anno di anzianità di servizio ed un'altra giornata di permesso annua a decorrere dal compimento del 12° anno di anzianità di servizio.

Per i lavoratori di cui alla lettera b) del punto 1.6 dell'art. 27 (Orario di lavoro) del CCNL Mobilità/Area AF, ferma restando la frazionabilità del riposo settimanale, secondo quanto previsto dal D.lgs. 66/2003, quando preceduto da un solo giorno di ferie, si confermano per gli altri casi le previgenti modalità di computo delle giornate di ferie stesse. Il frazionamento delle ferie si applica esclusivamente in detrazione per favorire la ripresa del turno, sia per le ferie programmate che per le ferie richieste in gestione operativa. Le giornate cosiddette di "Riposo Settimanale" poste in precedenza o a seguito del periodo di riposo, sono parte integrante del periodo di riposo stesso.

## **SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO**

### **CAPITOLO V**

#### **ART. 19**

#### **MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO**

1 Ad integrazione di quanto previsto al punto 6 dell'art. 31 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del CCNL Mobilità/Area AF, al personale in posizione di malattia o di infortunio non sul lavoro viene corrisposta la seguente ulteriore retribuzione giornaliera:

I. Indennità....- attuale Patto Competitività;

II. elementi distinti della retribuzione (EDR), per coloro che trasferiti dal ramo Trenitalia ne hanno titolo.:

III. a decorrere dall'8 giorno di malattia vengono riconosciute le indennità.....

2 Per il lavoratore nei cui confronti venga riconosciuta in via definitiva un'inidoneità totale o parziale a svolgere le mansioni precedentemente affidategli, l'azienda individuerà soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità lavorativa del medesimo, anche in figure professionali diverse del medesimo livello professionale rispetto a quello di appartenenza, per le quali sussista la disponibilità di impiego dopo la destinazione degli eventuali inidonei per infortunio sul lavoro e malattia professionale.

3 Ove non sussista disponibilità di impiego in altra figura professionale, il lavoratore di cui al precedente punto 2 può essere utilizzato temporaneamente in una delle figure professionali del livello professionale inferiore per la quale sia riconosciuto idoneo, finché non sarà possibile utilizzarlo con cambio di figura professionale per la quale è idoneo nel livello professionale di appartenenza.

4 Il lavoratore riconosciuto temporaneamente inidoneo a svolgere le mansioni affidategli, può essere utilizzato in altra figura professionale del livello professionale di appartenenza o del livello inferiore per la quale conservi l'idoneità.

5 In tutti i casi previsti dai precedenti punti il lavoratore ha l'obbligo di conseguire le abilitazioni previste per la figura professionale di definitiva destinazione o di temporanea utilizzazione e/o di superare gli eventuali corsi di riqualificazione professionale, necessari per la sua proficua utilizzazione.

6 Nei casi di temporanea utilizzazione nel livello professionale pari o inferiore a quello di appartenenza, di cui ai precedenti punti 3 e 4, ai lavoratori verrà corrisposta:

- I. la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere a), b), c), d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del CCNL Mobilità/Area AF riferita alla figura professionale originaria;
- II. la retribuzione aggiuntiva riferita alle mansioni effettivamente svolte.

7 In caso di recupero della piena idoneità, al termine o durante il periodo di diversa utilizzazione di cui al precedente punto 4, il lavoratore viene reintegrato nei compiti della figura professionale originaria;

Ad integrazione dell'art. 32 punto 5 del CCNL, sarà riconosciuta la retribuzione media percepita nelle mansioni ricoperte precedentemente all'inidoneità.

L'eventuale integrazione viene "proporzionalmente" assorbita nell'ipotesi di successivo inquadramento in profilo/livello professionale superiore che genera un aumento di retribuzione.

#### ART. 20

#### TUTELA DELLA MATERNITA'/ PATERNITA' E LEGGE 104/92

Ad integrazione dell'Art.33 del CCNL della Mobilità Area Attività Ferroviarie si stabilisce quanto segue.

- I. La retribuzione di riferimento ai fini del calcolo dell'indennità di cui ai punti 3.1 e 3.2 dell'art. 33 del CCNL Mobilità/Area AF, per ogni giornata di assenza, è la retribuzione giornaliera prevista per le giornate di ferie.
- II. In attuazione dell'art. 33, punto 3.2, del CCNL Mobilità/Area AF, per i primi due mesi di congedo parentale viene corrisposta la retribuzione di cui al precedente punto 1 nella misura del 100% per il primo mese e dell'80% per il secondo mese. Per i successivi quattro mesi la stessa retribuzione di cui al comma precedente viene corrisposta nella misura del 30%.
- III. In ciascun anno di vita del bambino e fino al 3° anno di età, compreso il giorno del compleanno, per i primi 30 giorni di malattia del bambino ai genitori verrà corrisposta la retribuzione giornaliera di cui al precedente punto 1.
- IV. Le assenze di cui la Legge 104/92 saranno regolarmente computate per il calcolo della 14<sup>a</sup> mensilità.
- V. Procedure per la richiesta/concessione saranno definite con le OO.SS. nell'ambito delle norme di esigibilità.

#### ART. 21

#### TRASFERIMENTI

Ad integrazione dell'Art.50.7 del CCNL della Mobilità Area Attività Ferroviarie si stabilisce quanto segue.

Entro il 10 gennaio di ogni anno verrà emanata una indagine conoscitiva che andrà a costituire una banca dati dalla quale attingere per soddisfare le domande di trasferimento individuale.

Le abilitazioni non costituiscono motivo di ostacolo al soddisfacimento di trasferimento per coloro che sono in posizione utile nella relativa graduatoria, in tal caso l'azienda dovrà provvedere a far conseguire le necessarie abilitazioni entro tre mesi o tempistiche diverse che dovranno essere convenute con le OO.SS./RSU.

Nel caso di esaurimento delle graduatorie o di creazione di nuovi impianti le Parti concorderanno le modalità per opportune manifestazioni di interesse.

Le graduatorie delle banche dati saranno pubblicate agli albi.

Nel caso di cambio di figura professionale legata ad un'inidoneità per infortunio sul lavoro o malattia professionale, l'anzianità da prendere a riferimento si intende quella relativa al profilo professionale

precedentemente rivestito.

Le parti si danno atto che i trasferimenti individuali di cui alla lettera A dell'art. 50 del CCNL Mobilità/Area AF sono riferibili a motivazioni di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo non riconducibili alla gestione di problematiche di carattere occupazionale, per le quali operano le specifiche procedure sindacali in materia.

## ART. 22 PASTI AZIENDALI

1. Il lavoratore fruirà del pasto aziendale, limitatamente alle giornate in cui presta servizio, e gli verrà riconosciuto un buono pasto del valore di € ..... utilizzabile anche nelle mense aziendali o nei servizi sostitutivi di mensa aziendale eventualmente presenti;
2. Per il personale impiegato in turni in terza mattina pomeriggio notte spetta un ticket per ogni prestazione;
3. Per il mobile utilizzato in turni che prevedono servizio con Riposi Fuori Residenza comunque spettano due ticket uno per il servizio di andata ed uno per il servizio di ritorno;
4. Al fine di uniformare le modalità di utilizzo delle mense aziendali e dei locali convenzionati l'azienda garantisce che le convenzioni determineranno un uniforme contributo economico a carico dei lavoratori;

## ART. 23 TUTELA LEGALE E COPERTURA ASSICURATIVA

### I. Tutela Legale:

Il dipendente citato in giudizio civile o sottoposto a procedimento penale per fatti o cause di servizio è tenuto a darne sollecita comunicazione alla Società di appartenenza.

- a. Trenord garantisce, mediante apposita polizza assicurativa, la tutela legale e le spese di giudizio ai dipendenti citati in giudizio civile o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi all'esercizio delle loro funzioni;
- b. La garanzia di cui al punto precedente è sospesa nel caso di dolo del dipendente accertato con sentenza, ancorché non passata in giudicato;
- c. La garanzia è ripristinata nel caso in cui l'esito del successivo grado di giudizio penale sia di proscioglimento ovvero di accertamento della natura colposa del comportamento del dipendente;

### II. Copertura Assicurativa

- a. I dipendenti sono coperti da apposita polizza assicurativa per i danni involontariamente arrecati a terzi per morte, lesioni personali e danneggiamenti materiali a beni tangibili, nello svolgimento delle mansioni;
- b. I dipendenti che si trovano per conto di Trenord alla guida di autovetture, motocicli e ciclomotori di loro proprietà, godono di una copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi, integrativa della copertura offerta dalla RCA di legge sino al massimale previsto dalla stessa polizza, nonché di una specifica copertura Kasko per eventuali danni al proprio mezzo.
- c. Trenord dispone di coperture assicurative per i danni ai propri beni; pertanto risultano assicurati i risarcimenti e gli addebiti a carico dei dipendenti sia a seguito di ordinanza o sentenza dell'Autorità Giudiziaria, anche a titolo di provvisoria. Trenord si assume l'onere economico di eventuali franchigie.
- d. Trenord garantisce con una specifica copertura assicurativa, l'assistenza legale diretta e indiretta

per il personale rimasto vittima di aggressione, da parte di soggetti terzi, durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa, ovvero nel caso di interventi a salvaguardia di beni appartenenti alle Società del Gruppo. Tale copertura assicurativa viene attivata all'esito della procedura aziendale sull'ammissibilità della richiesta;

- e. Trenord garantisce un idoneo recupero psicologico in caso di fatti ed eventi attinenti il servizio. A titolo esemplificativo: aggressioni, incidenti, vittime di violenze e molestie .

III. Relativamente alle problematiche di cui al precedente punto c, connesse alla copertura dei danni verso terzi, Trenord farà in modo di evitare che le parti civili si costituiscano nel giudizio penale a carico dei dipendenti.

#### ART. 24 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON PREAVVISO

Ad integrazione di quanto previsto dall'Art.54 del CCNL della Mobilità Area Attività Ferroviarie si stabilisce quanto segue.

Ad integrazione di quanto stabilito al punto 3 dell'art. 54 (Risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso) del CCNL Mobilità/Area AF, per i lavoratori) nella retribuzione giornaliera di riferimento ai fini del calcolo dell'indennità di preavviso di cui al citato art. 54, sono comprese le seguenti ulteriori voci retributive: Salario di Funzione

#### Art. 25

##### Divisa

Nel confermare i contenuti dall'Art.36 del CCNL della Mobilità Area Attività Ferroviarie, in applicazione a quanto previsto al punto 3 dell'art. 36 del CCNL AF le parti attraverso uno specifico accordo aziendale, da siglarsi entro la data di decorrenza del presente Contratto, definiranno la dotazione di massa vestiario per il personale per cui è previsto l'utilizzo della divisa.

Trenord si assume le spese per il lavaggio delle divise del personale e delle tute del settore della Manutenzione Rotabile in questo caso rientrano tra le D.P.I. assegnate al personale.

Il tempo per indossare e togliere la divisa e la tuta rientrano nell'orario di lavoro del dipendente, così come sarà concordato tra le parti.

#### Art. 26

##### Collegio di Conciliazione ed Arbitrato

Nel confermare i contenuti dell'Art. 67 del CCNL AF In applicazione al comma 1 le parti decidono di definire la costituzione del Collegio di Conciliazione e Arbitrato entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente Contratto.

### **Capitolo VI RETRIBUZIONE**

#### Art.27

##### TFR

Le voci per il computo del TFR dovranno essere integrate dal Salario di Funzione e dalle indennità variabili così come definite dal presente Contratto Aziendale.

#### Art. 28

##### Retribuzione Integrativa Fissa

Fermo restando la necessità di rivalutare i montanti economici per singola attività del Contratto Aziendale si ritengono superati gli istituti previsti dall'attuale art. 64 in particolare il prossimo assetto



contrattuale si dovrà costruire su due pilastri. Il primo da riconoscere mensilmente sulla base delle presenze, quindi con esclusione delle assenze non retribuite denominato "Salario di Funzione". Il secondo pilastro costruito attraverso un Premio di Risultato Annuale da riconoscere entro il semestre successivo all'anno di riferimento.

Il "Salario di Funzione" viene differenziato rispetto a criteri oggettivi che tengono in considerazione l'attività svolta dal dipendente e dalla Figura Professionale / Livello Professionale. Per il personale degli uffici dovrà essere valorizzata tenendo in considerazione l'attribuzione delle attività effettivamente svolte tenendo anche conto di specifici incarichi. L'importo viene riconosciuto nel mese successivo a quello in cui sono individuate le presenze. Per i lavoratori che hanno ricevuto il previgente Patto di Competitività in misura inferiore alla media Trenord dovrà riconoscere la differenza tra la somma erogata e la media per l'intero periodo.

Il Premio di Risultato i cui criteri saranno definiti entro il primo semestre dalla stipula del presente contratto dovrà tenere in considerazione il livello di produttività raggiunto azienda nel corso dell'anno precedente commisurata alla situazione dell'organico.

#### Art.29 Retribuzione Variabile

Ad integrazione di quanto previsto dal contratto della Mobilità Area Attività Ferroviaria per tutto il personale che svolge turno a giornata con un intervallo fino ad un'ora con ingresso nella fascia 7.30 – 9.00 - viene prevista un'indennità di turno di € 1,10 con ingresso in altre fasce l'indennità è elevata a € 2 che viene riconosciuta nei giorni di servizio. Per tutti i lavoratori, ad esclusione del personale mobile, è possibile fruire di giorni di ferie/permessi ad ore nel limite massimo di 4 giorni annui.

Introdurre una aliquota maggiorata dell'indennità di condotta e scorta notturna e individuare un'indennità economica per bilanciare il reale impegno del personale alla detenzione degli strumenti elettronici e relativa deresponsabilizzazione in caso di furto, smarrimento o rottura.

Per il Personale Mobile una parte delle attuali indennità di condotta / scorta dovrà confluire nel "Salario di Funzione", di conseguenza le nuove indennità di condotta / scorta saranno decurtati dalla quota che confluisce nel Salario di Funzione.

Individuare un'indennità forfettaria da riconoscere nel caso in cui i dipendenti, anche per parte del proprio servizio, non percepiscano l'indennità di fuori residenza.

Qualora sussiste una delle condizioni riportate nei punti a-b-c di cui all'art.17 nella parte della Disciplina Speciale al Capo Treno viene corrisposta un'indennità fissa pari a € 25.

Al personale di macchina e di bordo nei giorni di presenza, con la sola esclusione dei giorni di malattia, in cui non effettua servizi di condotta/scorta o con una durata inferiore a 2 ore viene riconosciuta un'indennità di € 25,00 al personale di scorta compete un'indennità di € 18,00

Per il personale della manutenzione che svolge la prestazione con turni avvicendati – turni in seconda - viene corrisposta un'indennità di € 3,00 e per il turno in terza € 6,00. Per i giorni in cui il personale della manutenzione non svolge i turni programmati – con esclusione dei giorni di malattia – compete un'indennità di € 4,00.

Nel caso di modifica della prestazione unica giornaliera di cui al secondo comma dell'art.27 compete un'indennità di € 15,00.

Al personale che opera su prestazione unica giornaliera, che comporta prestazioni turnificate su 7 giorni settimanali, saranno corrisposte le indennità di seguito indicate:

- euro 24,00 per prestazione al sabato
- euro 34,00 per prestazione la domenica.

Al personale a cui si applica la disciplina generale dell'orario di lavoro che svolge prestazione unica giornaliera con intervallo superiore ad 1 ora e fino 2 ore viene riconosciuta una indennità di € 5,20.

Per le prestazioni con intervallo superiore a 2 ore e fino a 3 ore si conferma l'indennità giornaliera prevista al punto 3 dell'art. 83 del CCNL A.F.

Con riferimento all'istituto della Trasferta è necessario chiarire che per le ore che superano la normale prestazione lavorativa deve essere riconosciuto lo straordinario.

## **CAPITOLO VII**

### **Welfare**

#### Art.30

Si dovrà dare applicazione a quanto convenuto in materia di medicina preventiva, asili nido e convenzioni. In considerazione delle intervenute modifiche fiscali si propone di presentare una modifica allo Statuto del Fondo Integrativo FNM prevedendo la possibilità di versare quote del Premio di Risultato ed altre forme incentivanti anche a favore di colleghi non associati al Fondo, questo in analogia a quanto previsto per altri Fondi Integrativi.

In tema di assistenza Legale Trenord dovrà stipulare un'apposita convenzione per farsi carico nei limiti previsti dai parametri ministeriali forensi la tutela attiva che permetta ai dipendenti di Trenord di avvalersi di studi legali, anche di propria fiducia, per sporgere denuncia nei confronti di soggetti che gli abbiano cagionato danni personali e morali nello svolgimento del proprio servizio. Le norme applicative dovranno essere definite entro e non oltre sei mesi dalla stipula del presente Contratto.

Nei confronti del personale che a seguito di intervenuta inidoneità fisica l'azienda, anche attraverso la stipula di apposite coperture assicurative, dovrà prevedere la salvaguardia del reddito comprensivo di quello variabile.

Si chiede che la convenzione stipulata con Trenitalia preveda l'estensione anche alle agevolazioni per viaggi internazionali – FIP-.

**Approvato dall'Assemblea dei quadri sindacali, dalle R.S.U., dagli Attivisti, dalle Rappresentanze di Base dell'OR.S.A. Lombardia.**

Milano, 11 maggio 2018

COMMISSIONE TECNICA AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO  
DI ARMONIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO  
DEL PERSONALE MOBILE APPARTENENTE AGLI EX RAMI OPERATIVI  
TRENITALIA E LENORD:

La Società Trenord s.r.l. ed i delegati tecnici delle OO.SS. FILT CGIL, FIT CISL, UILT UIL, FAST FERROVIE, UGL TRASPORTI, ORSA FERROVIE E FAISA CISAL si sono incontrati nelle date del 17 maggio u.s., 25, 26 maggio, 1° Giugno, 14 Giugno e 17 Giugno c.a, a seguito della attivazione delle commissioni tecniche aziendali di secondo livello istituite con verbale di incontro del 12 Maggio u.s. nell'ambito del percorso di armonizzazione contrattuale di primo livello previsto dall'accordo dell'11 Aprile 2011.

Il tavolo tecnico ha svolto l'analisi sugli elementi strutturali della proposta di accordo di armonizzazione in tema di orario di lavoro del personale mobile afferente agli ex rami operativi rispettivamente di LeNord e di Trenitalia presentata dall'azienda in data 12 Maggio 2011.

A tale riguardo le Parti hanno valutato e condiviso l'applicabilità degli istituti caratterizzanti l'orario di lavoro per il personale mobile appartenente agli ex rami operativi di LeNord e di Trenitalia, che saranno oggetto di valutazione complessiva da parte del tavolo di armonizzazione di primo livello.

Nel corso della seguente analisi tecnica si è valutato di poter rendere applicabile un'ipotesi di orario di lavoro, per il personale mobile degli ex rami operativi interessati, parametrata secondo i seguenti indici:

- **Orario di lavoro settimanale:** la durata dell'orario di lavoro settimanale è di 36 ore massime sviluppate di norma su 5 prestazioni tra 2 riposi settimanali;
- **Riposo Settimanale:** E' fissato di norma al 7° giorno e consta di due giornate di calendario consecutive costituite da 52 giornate di riposi annuali (riposi) e 52 giorni di intervallo di riposo di 24 ore solari cadauno e sequenziali. Vengono garantite numero 62 ore di riposo minimo; la ripresa del turno dopo il riposo settimanale non può avvenire prima delle ore 12.00. Le modalità di variazione della cadenza del riposo settimanale e la loro frequenza saranno convenute tra le parti nel corso di specifico incontro. Nel caso in cui l'anno inizi con un sabato o una domenica il monte riposi sarà di n° 105 giornate solari.
- **Geografia Impianti:** si confermano gli attuali impianti di bordo e di macchina dislocati sul territorio, le relative residenze di servizio e gli attuali turni di zona;
- **Equipaggio treno:** premesso le norme di sicurezza vigenti, sia nei confronti dei dipendenti che dei clienti trasportati, alla cui attenzione la Società Trenord ribadisce il pieno rispetto, il modello



Miranda

Emilio

Stefano

Stefano

Stefano

Stefano

Stefano

Stefano

Stefano

Stefano

Stefano

Stefano

Stefano

Stefano

di riferimento dell'equipaggio a bordo del treno è costituito per tutti i servizi da un Macchinista ed un Capo Treno; quest'ultimo prenderà posto nelle cabine di guida con le funzioni di secondo agente nei seguenti casi:

- nel periodo notturno interessante dalle ore 00,01 alle ore 4,59 ;
- nel caso in cui non ci fossero le condizioni di sicurezza normalmente previste;
- nel caso di presenza in cabina di guida di una porta intercomunicante lato anteriore senso marcia.

Nel caso in cui fossero utilizzati i cosiddetti mezzi di trazione pesanti in testa o in coda l'equipaggio di condotta sarà composto di 2 macchinisti, anche nel caso di guida dalla vettura pilota.

In merito alla figura del capo treno l'equipaggio di riferimento è modulato confermando il numero massimo attuale di vetture assegnate in n. 8 fatto salvo le norme di sicurezza emanati dai gestori dell'infrastruttura.

Nel caso di presenza del capo treno in cabina di guida tale numero viene ridotto a 6, la gestione di eventuali eccedenze viene demandata al tavolo di primo livello.

- **Armonizzazione contrattuale:** le risultanze tra i parametri di questa valutazione tecnica e dei rispettivi CCNL e contratti aziendali di riferimento, saranno oggetto di valutazione al tavolo di contrattazione;
- **Riposo Fuori Residenza:** Non sarà esteso l'attuale istituto del riposo fuori residenza ove non attualmente utilizzato adottando i seguenti parametri:
  - riposo fuori residenza: minimo 7 ore e massimo 9 ore;
  - prestazione massima giornaliera afferente il riposo è di 6 ore elevabile a 7 ore in caso di servizio diurno solo in andata;
  - riposo fuori residenza è quantificato in un RFR tra 2 riposi settimanali;
- **Residenza Amministrativa:** viene garantito l'inizio e fine turno presso la medesima residenza amministrativa/impianto di appartenenza e/o turno di zona;
- **Lavoro giornaliero diurno:** la prestazione diurna è fissata in 8 ore giornaliere massime;
- **Servizio a spola A/R:** sono considerati tali tutti i servizi in cui si effettuano all'interno di una giornata/turno più di 4 treni con caratteristiche specifiche del servizio a spola A/R. In quest'ultimo caso l'impegno in termini di lavoro giornaliero diurno viene ridotto di trenta minuti rispetto a quanto definito nei punti precedenti. Nell'espletamento delle prestazioni all'interno dei servizi a spola, verranno introdotti in programmazione i necessari accorgimenti al fine di definire congiuntamente i limiti prestazionali del servizio stesso;
- **Lavoro notturno:** ai fini economici il lavoro notturno copre la fascia dalle ore 22,00 alle ore 6,00;

- Lavoro giornaliero notturno; la prestazione nella fascia compresa dalle 00,01 alle 4,59 è fissata in 6 h massime;
- Riposo giornaliero tra due servizi: ad eccezione dei servizi afferenti al riposo giornaliero previsto al successivo punto 3), l'orario di lavoro giornaliero sarà articolato su prestazione unica nell'arco di una giornata solare. Il riposo giornaliero verrà fruito secondo le modalità di seguito indicate:

1. 14 ore medie su base settimanale;
2. 11 ore minime tra servizi svolti interamente nella fascia diurna;
3. 14 ore dopo i servizi che terminano tra le 0,00 e le 2,30;
4. 18 ore dopo i servizi che terminano dopo le 2,30 o iniziano prima delle 4,00 ;
5. 16 ore dopo i servizi che iniziano tra le 4,01 e le 5,00;
6. 16 ore a seguito di una prestazione successiva al riposo fuori residenza.

Si specifica che i parametri oggetto della presente verifica sono finalizzati alla definizione di un turno c.d. "a zeta settimanale".

- **N° massimo di notti:** 2 notti massimo a settimana con massimo n° 80 annue;
- **Condotta/Scorta giornaliera:** per condotta/scorta si intende sia il tempo compreso tra l'ora di partenza e quella di arrivo del treno ivi comprese le soste e fermate di servizio sia le soste tra un treno e l'altro inferiori a 15 minuti;
- **Condotta /Scorta notturna:** i limiti delle ore di condotta e di scorta notturni e nei RFR sono demandati al tavolo di contrattazione di primo livello;
- **Limite massimo di condotta:** n° 4h e 30, elevabile a 5 ore secondo le modalità, i tempi e le condizioni definite dal tavolo di primo livello (tenendo presente che la prestazione massima di condotta settimanale attuale è di 17 ore);
- **Limite massimo di scorta:** quantificata in 5 ore elevabile 5 ore 30 secondo le modalità definite dal tavolo di primo livello, (tenendo presente che la prestazione massima di scorta attuale è di 20 ore settimanali).

Le Parti convengono sull'obbligo di garantire le ottimali condizioni climatiche nelle cabine di guida dei convogli tali da elevare la qualità delle condizioni di lavoro del personale; per quanto concerne le pause che garantiscono il riposo psico fisico rimane invariata la disciplina vigente.

- **Pasto aziendale:** pausa di 30 minuti al netto dei tempi necessari per recarsi nei locali di ristorazione. Le specifiche saranno condivise tra le parti nella fase precedente alla stesura dei turni del personale.

Vengono definite le seguenti fasce: dalle 11,45 alle 14,30 e dalle 19.00 alle 21,45.

La pausa pranzo sarà garantita nel caso in cui il servizio comprenda per intero le fasce orarie sopra indicate.

Verrà riconosciuto un ticket associato alla presenza giornaliera con importo da definire al tavolo di primo livello.

Milano 17 Giugno 2011

	L'AZIENDA	FILT CGIL	CIRACI ROIGI	BETTI RICCARDO
	ROBERTO	FIT CISL	ANDREA BELLETTI	GIUSEPPE BELLETTI
BALISTRERI COSTA	CARFAGINE	UILT UIL	FRANCESCO GERARDI	STEFANO BELLETTI
	FAISA CISAL	ORSA FERROVIE	GIUSEPPE GRAMUGLIA	GIUSEPPE BELLETTI
		UGL TRASPORTI	MINUTI ENRICO	FERRARINI
		FAST FERROVIE	PARISE	

Richiesta delle OO.SS del Tavolo tecnico: si individua la necessità di proporre al tavolo di contrattazione di valutare l'opportunità di includere nel perimetro dell'orario massimo settimanale di lavoro i tempi necessari alle attività di cambio divisa, ritiro e aggiornamento circolari e che sia valutata altresì l'ipotesi di riconoscere un compenso economico per il lavaggio delle divise.

Milano 17 Giugno 2011

Le OO.SS. CIRACI LUIGI BETTI RICCARDO  
FILT CGIL *Luigi Ciraci* *Roberto Betti*  
BELLUCCI ANDREA FIT CISL *Giorgio Bellucci* *Stefano Belsio*  
UILT UIL GRAMUGLIA GIUSEPPE *Giuseppe Gramuglia*  
ROBERTO CARAGINE FAISA CISAL *Roberto Caragine*  
BAUSIERI GIULIO ORSA FERROVIE *Giulio Bausieri*  
UGL TRASPORTI MINIVITI ENRICO *Enrico Miniviti*  
FAST FERROVIE *Paolo Fast*